

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Keterangan	Uraian
1.	Nama Peneliti	Santoso & Yuliantika (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Intention to Stay</i> Driver Gojek Bandung
	Alat Analisis	Analisis jalur
	Hasil Penelitian	1. hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> 2. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> 3. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel <i>intention to stay</i>
2.	Nama Peneliti	Kurniawan & Heryanda (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng
	Alat Analisis	Analisis linier berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online grab di kecamatan buleleng
3.	Nama Peneliti	Sampurno (2015)

	<b>Keterangan</b>	<b>Uraian</b>
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada cabang Banyuwangi)
	Alat Analisis	Regresi linear berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusapro telemedia persada caang banyuwangi. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 51,1% dengan arah positif.
4.	Nama Peneliti	Muhammad Arifin (2017)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ( studi kasus terhadap fakultas keguruan dan ilmu Pendidikan universitas Muhammadiyah Sumatera utara)
	Alat Analisis	Analisis regresi linear berganda
	Hasil Penelitian	Menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
5.	Nama Peneliti	Risqiqoh Khalda (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Intention to Stay</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Paiton Resort Hotel Kab. Probolinggo
	Alat Analisis	Analisis jalur
	Hasil Penelitian	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> pada karyawan di Paiton resort hotel. Indikator variabel kepuasan kerja pada karyawan paiton resort hotel yang meliputi gaji pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi menunjukkan hasil rentang skala yang termasuk dalam kategori tinggi atau dengan kata lain karyawan pada patio memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi.
6.	Nama Peneliti	Monica & Prasetyo (2021)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Intention to Stay</i> Dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus SMP Muhammadiyah 1 Gombong)

	Keterangan	Uraian
	Alat Analisis	Analisis jalur
	Hasil Penelitian	1. menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>intention to stay</i> . Berarti apabila seorang guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan <i>intention to stay</i> pada setiap guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang. 2. menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap <i>intention to stay</i> . Berarti jika kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan <i>intention to stay</i> pada seorang guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang
7.	Nama Peneliti	(Septerina, 2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia
	Alat Analisis	Analisis linear berganda
	Hasil Penelitian	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi. Hal ini dibuktikan dengan uji F. berdasarkan uji deskriptif yang telah dilakukan kepuasan kerja berada di daerah positif

Persamaan:

Persamaan pada penelitian dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independent yang digunakan. Variabel independent yang digunakan adalah variabel kompensasi.

Perbedaan:

Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah menggunakan alat analisis mediasi sedangkan alat analisis yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah alat analisis regresi linear berganda.

## 2.2 Landasan Teori

### A. *Intention to Stay*

#### 1. Definisi *intention to stay*

Konsep *intention to stay* mengacu pada tingkat kemungkinan yang diinginkan oleh karyawan untuk tetap bekerja dengan perusahaan (Krishna, 2019). *Intention to stay* mengacu pada kesediaan karyawan yang disengaja dan yang tidak disengaja untuk tetap bersama organisasi atau perusahaan, oleh karena itu kemungkinan seorang karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, 2019).

Dari beberapa definisi menurut ahli dapat disimpulkan bahwa *intention to stay* adalah dimana kesediaan karyawan untuk tetap bersama organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja

#### 2. Faktor *Intention to Stay*

Menurut (Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *intention to stay* seperti:

- a. Faktor individu:
  1. motivasi
  2. keterlibatan
  3. pemberdayaan psikologis
  4. imbalan yang sesuai
  5. keadilan dalam organisasi
- b. Faktor pekerja
  1. Kesempatan belajar dan berkembang
  2. Dukungan dari perusahaan
  3. Budaya organisasi
  4. Keadilan organisasi

#### 3. Indikator *Intention to Stay*

Pengukuran variabel keinginan karyawan untuk tinggal dalam perusahaan ini menggunakan sejumlah pertanyaan yang dikembangkan dari Mowday, Koberg, and McArthur (1984) dengan indikator:

- a. Karyawan tidak pernah berniat atau memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya karena puas dengan pekerjaannya.
- b. Karyawan tidak pernah memikirkan untuk mencari secara aktif perusahaan lain untuk pindah bekerja ditahun-tahun berikutnya;
- c. Bila karyawan memperoleh tawaran pekerjaan yang sama dengan kondisi pendapatan yang sama di perusahaan lain, karyawan tetap tidak akan meninggalkan perusahaan atau terikat secara emosional.
- d. Karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan saat ini.

## **B. Kompensasi**

### **1. Definisi kompensasi**

Kompensasi menurut Afandi (2021) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. (Hasibuan, (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa definisi menurut ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang bisa melainkan barang langsung ataupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah ia peroleh.

### **1. Faktor kompensasi**

Menurut Elmi (2018) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor

tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern organisasi:

1. Faktor intern organisasi

a. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan.

b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menetapkan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi

menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

c. Pendidikan dan pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor.

3. Faktor ekstern

a. Penawaran dan Permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah

permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut.

b. Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan ketidakadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2. Indikator kompensasi

Menurut Simamora ( 2015) indikator kompensasi adalah

a. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

### **C. Kepuasan Kerja**

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dan menurut Dewi, D.P., (2019) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan

terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari beberapa definisi yang disampaikan oleh ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional dan perasaan senang terhadap suatu pekerjaan yang karyawan kerjakan.

## 2. Faktor Kepuasan kerja menurut Afandi (2021)

- a. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
- b. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
- c. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
- d. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- e. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja

dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.

- f. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

### 3. Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi indikator kepuasan dalam bekerja
- b. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
- c. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya
- d. Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### 1) Hubungan antara Kompensasi & *Intention To Stay*

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab karyawan akan memberikan pengaruh kepada karyawan untuk tetap bertahan di perusahaannya. (Aditeresna, K. A. R., & Mujiati,

2018) mengatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Kompensasi dapat mempengaruhi *intention to stay* ketika karyawan diberi kompensasi tepat waktu, mendapatkan tunjangan, bonus, dan fasilitas bekerja.

## 2) Hubungan antara Kompensasi & Kepuasan Kerja

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama kepegawaian karena pemberian kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti pendapat yang disampaikan (Akmal, A., & Tamini, 2015) mengemukakan tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Menurut (Hartatik, (2014) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Pramularso, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai baik yang berbentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial maka akan muncul kepuasan kerja pada pegawai.

## 3) Hubungan antara Kepuasan Kerja & *Intention To Stay*

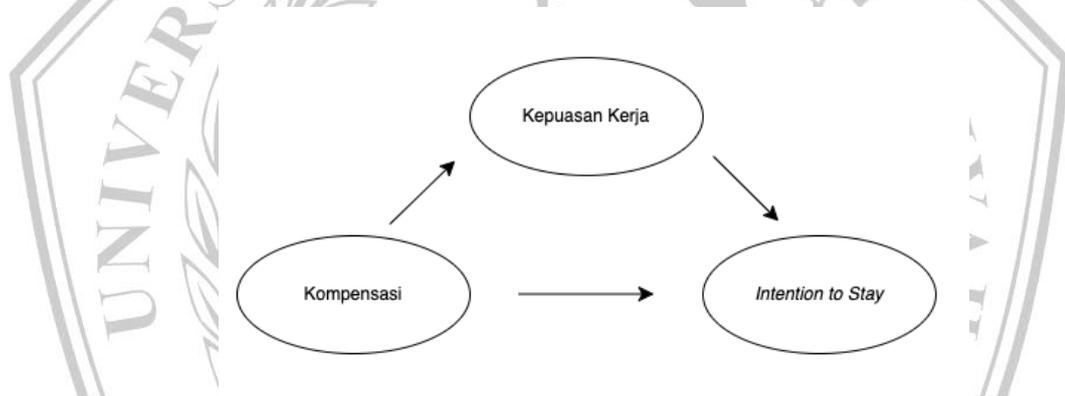
Semakin tinggi kepuasan kerja para karyawan maka keinginan karyawan pula untuk meninggalkan organisasi yang bersangkutan akan semakin kecil, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudita, (2015) mengungkapkan bahwa ada suatu hubungan negative yang kuat antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Penelitian lain yang dilakukan oleh Chandradewi, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap *intention to*

*stay* sangat signifikan mempengaruhi intense karyawan untuk tetap bertahan, begitupun sebaliknya.

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran diperlukan sebagai bentuk landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu penelitian. Dari rumusan masalah penelitian dan kajian studi literatur review dari penelitian terdahulu yang relevan, maka diperoleh kerangka pikir seperti dibawah ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



Sesuai dengan kerangka pemikiran diatas menjelaskan bahwa peneliti menggunakan variabel kompensasi (X) dan variabel *intention to stay* (Y) sebagai variabel terikat dengan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Faktor yang mempengaruhi *intention to stay* adalah kompensasi dan kepuasan kerja, pada penelitian yang dilakukan (Santoso & Yuliantika, 2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

## 2.4 Hipotesis

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay*.

Sanubari dan Amalia (2019) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal. Pemberian kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya merupakan suatu bentuk balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti., 2019); (Khair, 2019). Hasil dari penelitian ini mendukung teori di atas dimana menurut (Santoso & Yuliantika, 2022) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang digunakan adalah

**H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay* Driver Gojek**

### 2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kurniawan dan Heryanda (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala imbalan yang diterima oleh karyawan karena sudah melakukan kerja dengan baik. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Arifin, 2017) (Septerina, 2018) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agathanisa & Prasetio, 2018) pemberian kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang digunakan adalah

**H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

### 3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Intention to Stay*.

Busro, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas seorang tersebut, dan sebaliknya. (Kurniasari, 2014) menyatakan bahwa variabel kepuasan

kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*. Penelitian yang dilakukan oleh Chandradewi, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap *intention to stay* sangat signifikan mempengaruhi *intention to stay* karyawan untuk tetap bertahan begitu sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang digunakan adalah

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Intention to Stay*.**

**4. kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja.**

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Heryanda, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, sehingga kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Yuliantika, (2022) menyatakan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh kepada variabel kepuasan kerja terhadap *intention to stay*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang digunakan adalah

**H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Intention to Stay* melalui kepuasan kerja.**