



Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

Ferly Risky Satria Saputra, Dahniar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Email: ferly.risky123@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the effect of compensation on turnover intention, (2) the effect of compensation on job satisfaction, (3) the effect of job satisfaction on turnover intention, and (4) the mediating role of job satisfaction in the relationship between compensation and turnover intention in employees of PT Candra Gemilang Grogot East Kalimantan. This quantitative research involved 58 employees with census sampling technique and used questionnaires and SEM-PLS analysis (Smart PLS 4.0). The results showed that (1) compensation has a significant negative effect on turnover intention, (2) compensation has a significant positive effect on job satisfaction, (3) job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, and (4) job satisfaction serves as a significant negative mediating variable between compensation and turnover intention.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kompensasi terhadap turnover intention, (2) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan (4) peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompensasi dan turnover intention pada karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 58 karyawan dengan teknik sampling sensus dan menggunakan kuesioner serta analisis SEM-PLS (Smartpls 4.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, dan (4) kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi negatif signifikan antara kompensasi dan turnover intention.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kompensasi, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang terus berubah, turnover yang terkelola baik dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi dan mengurangi kebutuhan PHK (Robbins & Judge, 2022: 61). Namun, turnover tinggi yang tidak terkontrol menambah biaya perekrutan dan pelatihan, merugikan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan yang keluar adalah yang berkinerja rendah, turnover bisa positif dengan menggantikan mereka dengan karyawan yang lebih berkualitas, membuka peluang promosi, dan membawa ide baru (Tewal dkk., 2017). Perusahaan perlu mempertahankan karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai visi dan misi mereka, karena

Received: Juni 12, 2025; Revised: Juli 18, 2025; Accepted: August 27, 2025; Online Available: August 29, 2025; Published: Mei 2025;

*Corresponding author, e-mail address

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

kehilangan karyawan tersebut dapat mengganggu operasional (Darwinati & Mafriningsianti, 2023). *Turnover intention*, atau keinginan untuk berhenti, menciptakan tantangan baru dalam pengembangan SDM (Sinambela, 2016).

PT Candra Gemilang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pertambangan. Perusahaan ini beralamat di Jl.Anden Oko RT 04 Senaken PERUM BPD, Tanah Grogot,Kabupaten Paser Kalimantan Timur 76251. Fenomena permasalahan *turnover intention* karyawan terjadi pada PT Candra Gemilang sebagaimana terlihat jelas pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Candra Gemilang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Akhir Tahun (Orang)
2020	65	3	9	59
2021	59	7	11	55
2022	55	11	8	58

Sumber: PT Candra Gemilang, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa *turnover* karyawan paling tinggi pada tahun 2021, yaitu sebanyak 16,92% orang keluar dari jumlah karyawan dan pada tahun 2020 sebanyak 13,85%, hal ini sangat berbanding dengan jumlah karyawan masuk dimana angka menunjukkan hanya 4,62% pada tahun 2020 dan 11,86% pada tahun 2021 ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* meningkat. Kemudian, pada tahun 2022 masih banyak karyawan yang keluar dari PT Candra Gemilang meskipun jumlahnya tidak sebanyak pada tahun sebelumnya. Jumlah karyawan keluar hampir sama dalam setiap tahunnya. Banyaknya karyawan yang keluar atau berhenti dari perusahaan tersebut beberapa disebabkan oleh adanya pemecatan dari perusahaan, namun beberapa juga disebabkan karena keinginan dari karyawan sendiri yang merasa kurang puas akan pekerjaannya dan hasil kerja atau kompensasi yang diterima. Indikasi munculnya *turnover intention* yang mengakibatkan tingginya *turnover* tersebut diperkuat dengan akhir-akhir ini karyawan merasa malas dan kehilangan semangat untuk bekerja yang mengakibatkan karyawan menjadi sering izin tidak hadir atau absen bekerja, bahkan sampai melakukan pelanggaran hingga diberi surat peringatan oleh perusahaan. Hal ini juga turut mengindikasikan adanya rasa keterpaksaan bagi para karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan, sehingga karyawan bersikap kurang loyal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan PT Candra Gemilang, dapat diketahui para karyawan mengakui bahwa mereka akan memilih kesempatan

atau posisi kerja di tempat lain yang lebih baik apabila tersedia di masa mendatang. Kemudian, diketahui pula bahwa tingginya *turnover intention* disebabkan oleh karyawan yang merasa kurang puas dengan bayaran yang mereka terima jika dibandingkan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Para karyawan juga mengeluhkan terkait pekerjaan itu sendiri yang selain kuantitasnya cukup banyak, juga cukup menjenuhkan dan seperti datang tanpa henti akibat operasionalisasi yang terus berjalan. Selanjutnya, karyawan juga merasa kurang aman dan nyaman ketika berada di tempat kerja akibat adanya kondisi hubungan yang kurang nyaman dan kurang harmonis antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Selain itu, kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian juga kurang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kontribusi kepada karyawan dengan cara mensejahterakan karyawan. Karyawan biasa meninggalkan pekerjaan mereka jika kebutuhan karyawan tidak terpuaskan dan tidak mendapat perhatian yang pantas dari perusahaan. Keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi salah satunya dikarenakan kurangnya kepuasan kerja karyawan (Rahmat dkk., 2020).

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* lebih kuat dibandingkan antara kepuasan dan faktor lainnya, yang mana secara keseluruhan, pola kepuasan kerja yang rendah merupakan prediktor terbaik dari *turnover* (Robbins & Judge, 2022). Banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* salah satunya adalah kepuasan kerja (Megaster, 2022). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah (Megaster, 2022). Ketika kepuasan kerja rendah, karyawan cenderung mulai mencari pekerjaan lain, Sebaliknya ketika kepuasan kerja tinggi, karyawan cenderung bertahan pada posisinya saat ini (Amri dkk., 2022).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari persepsi individu terhadap lingkungan kerja, tugas pekerjaan, rekan kerja, manajemen, kompensasi dan faktor-faktor lain yang terkait dengan pekerjaan mereka (Mailisa Irhamna and Rahmawati, 2023). Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi (Sinambela, 2016).

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap implementasi yang sesuai dengan harapan individu, maka makin tinggi pula kepuasan kerjanya (Darwinati & Mafriningsianti, 2023). Tidak mengherankan karyawan yang dibayar lebih banyak merasa puas dengan pekerjaan mereka dan kurang cenderung meninggalkan atasan mereka (Worang & Mujiati, 2020).

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan (Rivai & Sagala, 2009:357). Kompensasi yang lebih banyak atau lebih tinggi dari standar kompensasi yang ada diprediksi mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang lebih berkualifikasi dan bermotivasi tinggi untuk bertahan lebih lama di organisasi, dalam kata lain kompensasi dapat meminimalisir *turnover intention* (Robbins & Judge, 2022). Kompensasi merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention* (Fadhlan, 2022). Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menjadi penyebab utama *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan perusahaan (Selvy dkk., 2023). Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Sinambela, 2016). Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai. Sebagian besar karyawan yang meninggalkan pekerjaannya karena mereka tidak puas dengan beberapa aspek dari keterlibatan mereka karena berbagai faktor, kompensasi yang buruk dan tidak memadai tampaknya menjadi penyebab utama pergantian karyawan (Twalib & Magutu, 2021). Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh perusahaan. Semakin baik kompensasi karyawan semakin baik pula kualitas kerja karyawan yang bisa meminimalisir *turnover intention*, dengan begitu kualitas kerja pada karyawan dapat ditingkatkan sehingga persaingan dengan perusahaan lain dapat diatasi (Sugiarti 2023).

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan (Darwinati & Mafriningsianti, 2023). Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) (Darwinati & Mafriningsianti, 2023). Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, karyawan akan kurang termotivasi

dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih baik (Meiliawati dkk., 2022).

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan secara tidak langsung untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yaitu dengan meningkatkan kompensasi karyawan melalui kepuasan kerja yang baik (Selvy dkk., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan perbedaan hasil penelitian, dimana hasil penelitian oleh (Amir et al. 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hasil penelitian oleh (Megaster, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian yang membahas pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian oleh (Selvy dkk., 2023) menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hasil penelitian oleh (Rahmat dkk., 2020) menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian (Sutikno 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Namun, hasil penelitian (Yudhistira & Pradana, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, diperlukan pengujian ulang untuk memperjelas hasil penelitian terdahulu.

Berdasarkan teori dan fenomena permasalahan yang telah diuraikan di atas, serta adanya penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil (*research gap*), dan masih kurangnya penelitian dengan variabel terkait, maka hal tersebutlah yang kemudian membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan meninggalkan perusahaan atas kondisi pemberhentian secara sukarela oleh karyawan (berhenti), pemutusan hubungan kerja secara paksa oleh pemberi kerja tanpa sebab dan pemisahan lainnya, seperti pemutusan hubungan kerja yang tidak disengaja atau sebenarnya tidak diinginkan dengan sebab tertentu (Robbins & Judge, 2022). *Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan pekerja untuk

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM (Rivai & Sagala, 2009). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah *thoughts of quitting*, *intention to quit* dan *intention to search for another job*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, di mana seseorang dengan kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif (Robbins & Judge, 2022). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Sinambela, 2016).

Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah gaji, tunjangan, bonus dan kompensasi non finansial.

Keterkaitan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan atau meninggalkannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menjadi penyebab utama *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan perusahaan (Selvy dkk., 2023). Kompensasi merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention* (Fadhlan, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darwinati & Mafriningsianti, 2023; Selvy dkk., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian oleh (Rahmat dkk., 2020; Meiliawati dkk., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lainnya oleh (Fadhlan, 2022) dan (Amir et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Keterkaitan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor finansial atau kompensasi. Faktor finansial atau kompensasi merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya

gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. Perusahaan perlu memperhatikan faktor finansial atau kompensasi ini dengan baik agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, di mana seseorang dengan kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif (Robbins & Judge, 2022). Penelitian yang dilakukan (Sutikno 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi semakin tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Keterkaitan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* salah satunya adalah kepuasan kerja (Megaster, 2022). Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*) (Darwinati & Mafriningsianti, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darwinati & Mafriningsianti, 2023; Selvy dkk., 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

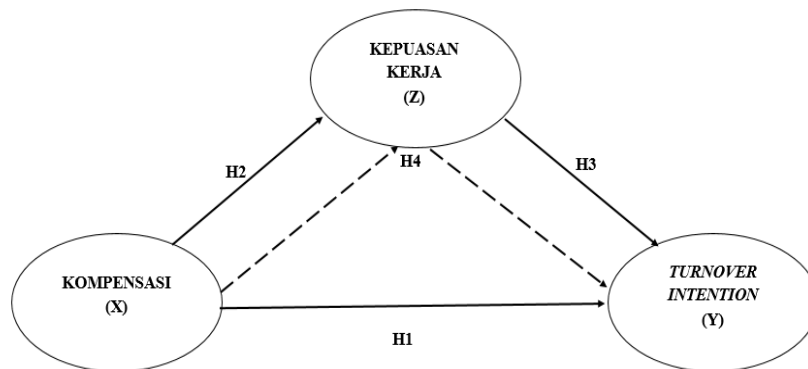
Keterkaitan Kepuasan Kerja sebagai mediasi antara kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Turnover didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan meninggalkan perusahaan atas kondisi pemberhentian secara sukarela oleh karyawan (berhenti), pemutusan hubungan kerja secara paksa oleh pemberi kerja tanpa sebab dan pemisahan lainnya, seperti pemutusan hubungan kerja yang tidak disengaja atau sebenarnya tidak diinginkan dengan sebab tertentu (Robbins & Judge, 2022). Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* salah satunya adalah kepuasan kerja (Megaster, 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, di mana seseorang dengan kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja dipengaruhi salah satu nya oleh kompensasi (Sutikno 2020) semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Sinambela, 2016). Tidak mengherankan karyawan yang dibayar lebih banyak merasa puas dengan pekerjaan mereka dan

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

kurang cenderung meninggalkan atasan mereka (Worang & Mujiati, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

----- : Pengaruh secara tidak langsung

----- : Pengaruh secara langsung

Sumber :

H₁ : (Darwinati & Mafriningsianti, 2023), (Selvy dkk., 2023), (Rahmat dkk., 2020), (Meiliawati dkk., 2022), (Fadhlan, 2022), (Amir et al., 2023)

H₂ : (Sutikno 2020), (Hermand & Astutik, 2021)

H₃ : (Darwinati & Mafriningsianti, 2023), (Selvy dkk., 2023), (Rahmat dkk., 2020), (Putra dkk., 2023), (Fadhlan, 2022), (Amir et al., 2023)

H₄ : (Sutikno 2020), (Hermand & Astutik 2021)

HIPOTESIS

H₁ : Kompensasi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Candra Gemilang

H₃ : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang

H₄ : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang

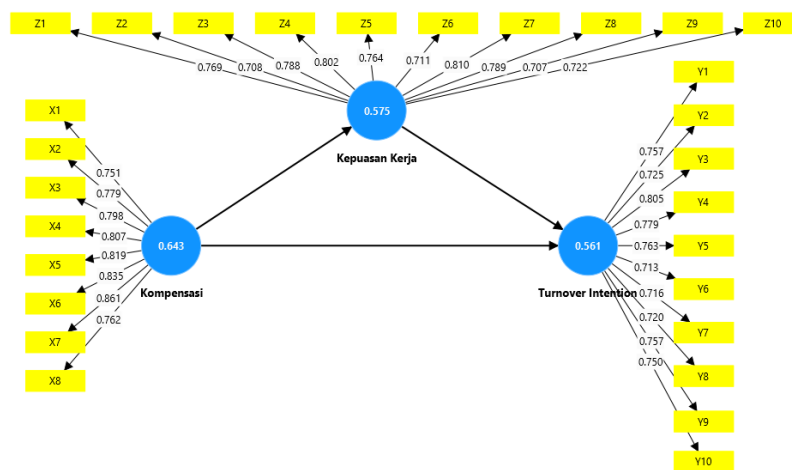
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 58 karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mana hasilnya diolah menggunakan SEM-PLS (Smart PLS 4.0).

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Karakteristik responden sebanyak 54 laki-laki dan 4 perempuan. Mayoritas responden berusia 21 - 40 tahun dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu Diploma sebanyak 31 orang sedangkan S1 sebanyak 19 orang.

Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)



Gambar 2. Convergent Validity & Discriminant Validity

Uji Convergent Validity

Uji Convergent Validity, merupakan tahap pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstruknya. Kriteria convergent validity

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

adalah > 0.7 (Ghozali and Latan 2015). Dalam penelitian ini nilai pada Convergent Validity dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Convergent Validity

	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Kompensasi (X)
Y1	0.757		
Y2	0.725		
Y3	0.805		
Y4	0.779		
Y5	0.763		
Y6	0.713		
Y7	0.716		
Y8	0.720		
Y9	0.757		
Y10	0.750		
Z1		0.769	
Z2		0.708	
Z3		0.788	
Z4		0.802	
Z5		0.764	
Z6		0.711	
Z7		0.810	
Z8		0.789	
Z9		0.707	
Z10		0.722	
X1			0.722
X2			0.779
X3			0.798
X4			0.807
X5			0.819
X6			0.835
X7			0.861
X8			0.762

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil tabel 2 mengindikasikan bahwa setiap item dalam konstruk variabel memiliki loading factor $> 0,7$ menandakan hubungan yang kuat antara item dan konstruk yang diukur. Ini berarti bahwa semua konstruk yang digunakan dalam model penelitian ini telah terbukti valid.

Uji Discriminant Validity

Uji Discriminant Validity, merupakan tahap yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Tahap untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan melihat nilai *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE) dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), nilai AVE yang baik kalau masing-masing nilai konstruk nilainya lebih besar dari 0,5 (Ghozali and Latan 2015), Dan nilai HTMT baik adalah $< 0,9$ (Hair et al., 2022).

Tabel 3 Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Kompensasi (X)</i>	0.643
<i>Kepuasan Kerja(Z)</i>	0.575
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.561

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

1. Nilai AVE Kompensasi 0,643 menunjukkan 64,3% variasi item X1-X8 dalam variabel Kompensasi, memenuhi standar convergent validity minimum 0,5.
2. Nilai AVE Kepuasan Kerja 0,575 menunjukkan variasi item Z1-Z10 dalam variabel Kepuasan Kerja, memenuhi standar convergent validity minimum 0,5.
3. Nilai AVE Turnover Intention 0,561 menunjukkan variasi item Y1-Y10 dalam variabel Turnover Intention, memenuhi standar convergent validity minimum 0,5.

Tabel 4 Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kompensasi <-> kepuasan kerja	0.474
<i>Turnover Intention</i> <-> kepuasan kerja	0.740
<i>Turnover Intention</i> <-> kompensasi	0.639

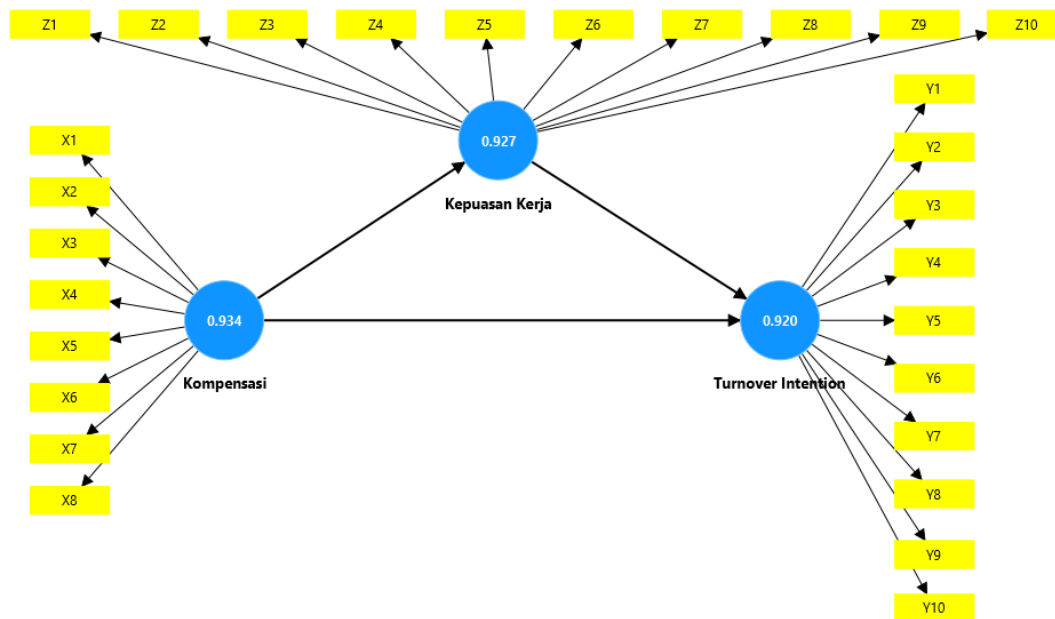
Sumber: Diolah Peneliti, 2024

1. Nilai HTMT 0,474 <0,9 antara kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan kedua konstruk dapat dibedakan dengan baik, meskipun ada korelasi, sehingga alat ukur dapat membedakan pengaruhnya dengan jelas.
2. Nilai HTMT 0,740 <0,9 antara turnover intention dan kepuasan kerja menunjukkan validitas diskriminan yang baik, memastikan keduanya diukur sebagai konsep terpisah meskipun ada hubungan antara keduanya.
3. Nilai HTMT 0,639 <0,9 antara turnover intention dan kompensasi menunjukkan validitas diskriminan yang baik, memastikan kedua konstruk diukur sebagai konsep terpisah meskipun terdapat hubungan.

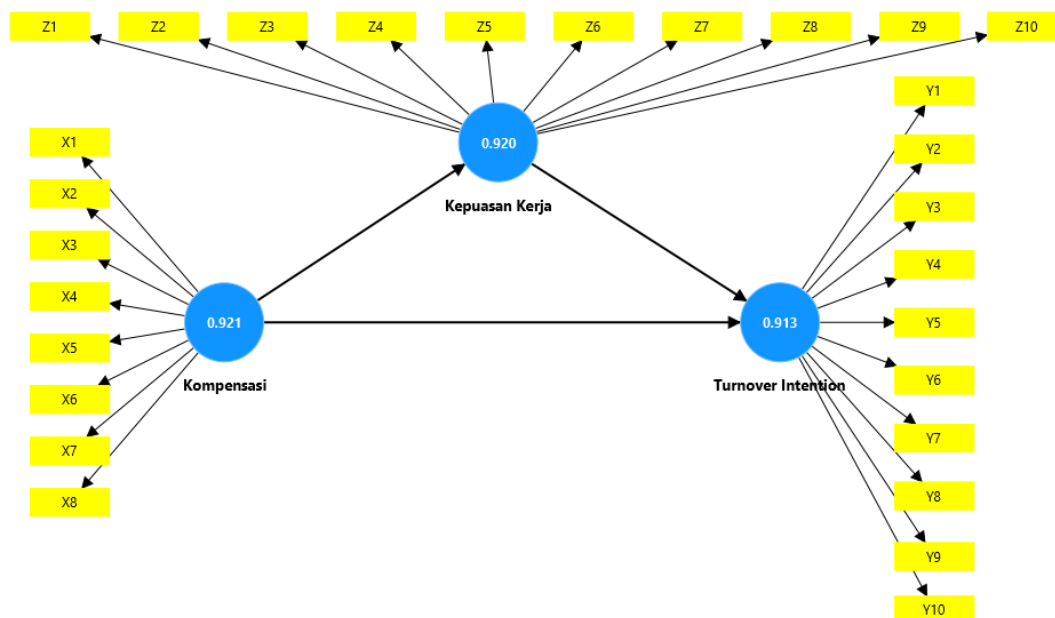
Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Uji reliabilitas, merupakan pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk diukur dengan dua kriteria yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* (Juliandi 2018). Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* >0.7 (Ghozali & Latan 2015). Pada penelitian ini nilai pada uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada gambar 3.

**Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention*
Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur**



Gambar 3. Hasil Uji Composite Reliability



Gambar 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Table 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha

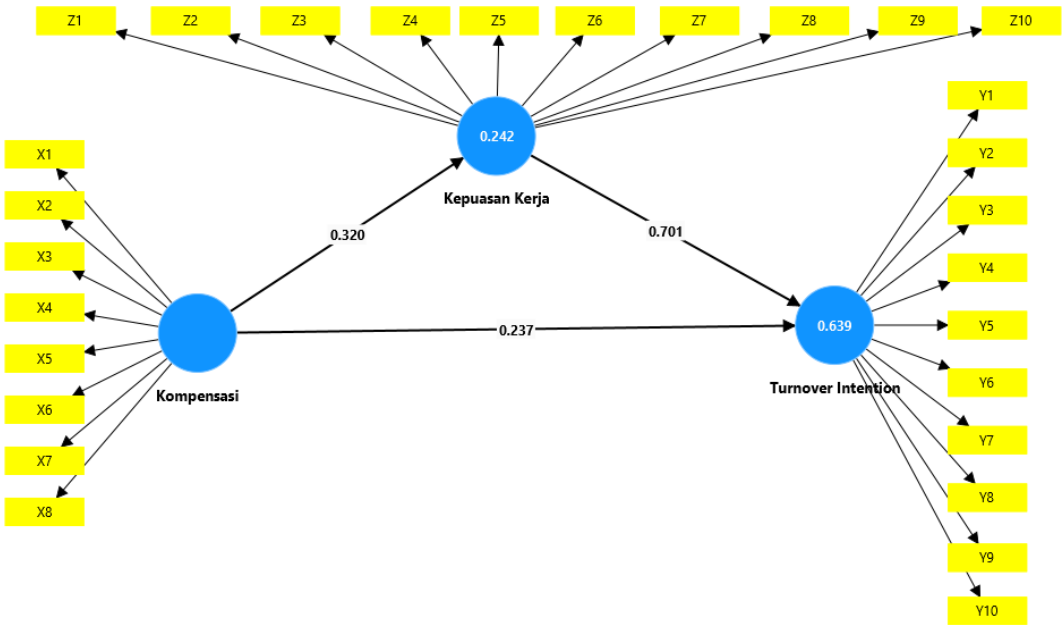
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Turnover Intention</i>	0.913	0.920

Kepuasan Kerja	0.920	0.927
Kompensasi	0.921	0.934

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Secara keseluruhan variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, dan kompensasi nilai composite reliability dan cronbach alpha masing-masing berada di atas 0,7. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Secara khusus, nilai cronbach's alpha yang lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam instrumen tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud. Demikian pula, nilai composite reliability yang lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat diandalkan.

Structural Model Analysis (Inner Model)



Gambar 5. F-Square Dan R-Square

R-square

Table 6. Hasil Uji R-square

Variabel	R-square	R-square Adjusted
----------	----------	-------------------

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

Kepuasan Kerja (Z)	0.242	0.229
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.639	0.626

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Simpulan dari pengujian nilai *R-square* pada tabel 6 adalah sebagai berikut:

1. Nilai R-square 0,242 berarti 24,2% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kompensasi, sedangkan 76,8% masih belum menjelaskan, menunjukkan model ini tergolong lemah.
2. Nilai R-square 0,639 berarti 63,9% variasi turnover intention dijelaskan oleh variabel dalam model, sedangkan 37,1% belum menjelaskan, menunjukkan model ini tergolong sedang.

F-square

Tabel 7. F-square

Variabel	Kompensasi (X)	Kepuasan Kerja (Z)	<i>Turnover Intention</i> (Y)
<i>Turnover Intention</i> (Y1)			
Kepuasan kerja (Z)			0,701
Kompensasi(X)		0,320	0,237

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Kesimpulan nilai *f-square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X) terhadap turnover intention (Y) memiliki f^2 0,237, menunjukkan pengaruh sedang dari kompensasi terhadap turnover intention.
2. Variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki f^2 0,320, menunjukkan pengaruh sedang dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kepuasan kerja (Z) terhadap turnover intention (Y) memiliki f^2 0,701, menunjukkan pengaruh besar dari kepuasan kerja terhadap turnover intention.

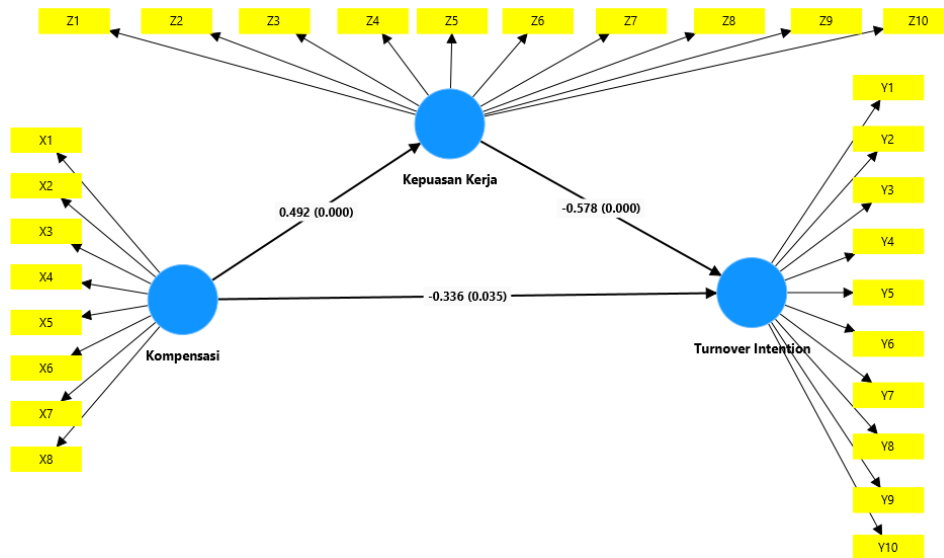
SmartPLS versi 3 dan 4 hanya menunjukkan f^2 untuk pengaruh langsung atau moderasi, bukan untuk mediasi.

Mediation Effect

Mediation effect merupakan hubungan antar konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung artinya. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara

langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung (Ghozali and Latan 2015). Untuk menentukan *mediation effect*, dalam penelitian ini menggunakan uji *bootstrapping distribution* dengan program SmartPLS 4 sebagai berikut:

Direct Effect



Gambar 6. Path Coefficient & P-Value

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Tabel 8. Direct Effect

	<i>Original Sample (o)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi -> <i>Turnover Intention</i>	-0,336	0.035
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.492	0.000
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0,578	0.000

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Koefisien jalur menunjukkan:

1. Kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y): koefisien -0,336, P-value 0,035, berarti pengaruh negatif dan signifikan.
2. Kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z): koefisien 0,492, P-value 0,000, berarti pengaruh positif dan signifikan.
3. Kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y): koefisien -0,578, P-value 0,000, berarti pengaruh negatif dan signifikan.

Indirect Effect

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

Table 9. Hasil *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P Values</i>
(X)->(Z)->(Y)	-0.285	0.016

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) pada tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien jalur adalah negatif (dilihat pada original sample), antara lain menunjukkan bahwa kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) yang dimediasi kepuasan kerja (Y1) : koefisien jalur = -0,285 dan P-Value = 0,016 (<0.05), artinya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja adalah negatif dan signifikan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis		<i>Original Sample (O)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H1	(X)->(Y)	-0,336	0,035	Diterima
H2	(X)->(Z)	0.492	0,000	Diterima
H3	(Z)->(Y)	-0,578	0,000	Diterima
H4	(X)->(Z)->(Y)	-0.285	0,016	Diterima

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

1. Uji hipotesis pertama menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif signifikan (-0,336, P=0,035), sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Uji hipotesis kedua menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan (0,492, P=0,000), sehingga hipotesis 2 diterima
3. Uji hipotesis ketiga menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan (-0,578, P=0,000), sehingga hipotesis 3 diterima
4. Uji hipotesis keempat menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja (-0,285, P=0,000), sehingga hipotesis 4 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai P-Value $0,035 < 0,05$ dan original sample sebesar $-0,336$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena original sample $-0,336$ dan p-values $< 0,05$.

Turnover intention merupakan keinginan atau perasaan karyawan untuk berpindah ataupun berhenti dari pekerjaannya, secara sukarela maupun tidak dengan berbagai alasan. Salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan itu sendiri

Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT Candra Gemilang sangat tinggi dilihat dari para karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan. Selanjutnya dengan tingkat kompensasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yaitu semakin tingginya kompensasi maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Hal ini berarti para karyawan PT Candra Gemilang memiliki tingkat turnover yang rendah dengan berkurangnya perasaan atau niat mereka untuk keluar, berpikir untuk mencari pekerjaan lain ataupun berhenti dikarenakan sudah merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan oleh PT Candra Gemilang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Meiliawati dkk., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaji yang diterima menjadi faktor yang mempengaruhi turnover menurun pada karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang didapatkan karyawan maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan PT Candra Gemilang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki P-values $0,000$ dan original sample sebesar $0,492$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena original sampel $0,492$ dan p-value $< 0,05$

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran ataupun imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT Candra Gemilang sangat tinggi dilihat dari deskriptif variabel kompensasi rata-rata angka di $4,25$. Hal ini dapat diartikan bahwa para

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

karyawan PT Candra Gemilang menerima gaji yang sesuai. Selanjutnya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi membuat kepuasan kerja karyawan PT Candra Gemilang juga meningkat yang artinya para karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk tetap bertahan di organisasi tersebut dengan tujuan ikut andil untuk organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Sutikno, 2020) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan PT Candra Gemilang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki P-values $0,000 < 0,05$ dan original sample sebesar -0,578. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena original sample sebesar -0,578 dan p-values $< 0,05$.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Candra Gemilang sangat tinggi dilihat dari merasa puas mereka dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas mereka, mendapatkan rekan kerja yang memberikan motivasi dan adanya promosi yang memang sesuai dengan kemampuan para pegawai non-asn. Selanjutnya, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal ini berarti para karyawan PT Candra Gemilang memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah dengan berkurangnya niat mereka untuk keluar, berpikir untuk mencari pekerjaan lain ataupun berhenti dikarenakan sudah merasa cukup dengan kepuasan kerja yang ada di PT Candra Gemilang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat et al. 2020b) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa gaji yang diterima, kesempatan promosi, rekan kerja yang mendukung serta pengawasan dari atasan yang baik menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurun pada karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat *turnover intention* karyawan PT Candra Gemilang.

Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai P-values 0,016 dan original sample -0,285. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi antara

kompensasi terhadap *turnover intention* mampu memediasi secara tidak langsung karena original sample -0,285 dan p value <0,05.

Variabel mediasi sendiri adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan dapat diamati serta diukur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan hal ini berarti kepuasan kerja dapat memediasi secara tidak langsung hubungan variabel kompensasi terhadap *turnover intention*

Mediasi kepuasan kerja yang ada di PT Candra Gemilang dapat memediasi secara tidak langsung hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi secara tidak langsung hubungan antar variabel.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan (Sutikno, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hermand & Astutik, 2021) menyatakan bahwa analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat sepenuhnya memediasi hubungan pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* di dalam sebuah perusahaan, dapat diartikan seperti semakin tinggi gaji, tunjangan dan bonus yang didapat maka semakin rendah perasaan atau keinginan mereka untuk keluar ataupun berhenti dari perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meiliawati dkk., 2022).

Hasil penelitian juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2020). Adanya keterkaitan erat yang terjadi di hubungan kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri.

Adapun hasil penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja menjadi suatu hal yang mempengaruhi keinginan atau perasaan pegawai untuk berhenti ataupun keluar dari organisasi. Hal ini ditandai dengan semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan maka akan menurunkan niat pegawai untuk keluar ataupun berhenti dari perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat dkk., 2020).

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara tidak langsung hubungan antara kompensasi terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutikno, 2020).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti karya tulis ilmiah selanjutnya pada topik penelitian pengaruh mediasi kepuasan kerja antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Selain itu, temuan peneliti dari pengaruh masing-masing variabel diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan sumber informasi yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak-pihak yang berkepentingan terutama PT Candra Gemilang.

Implikasi Praktis

Temuan ini diharapkan dapat membantu PT Candra Gemilang untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi karyawan yang sudah terbilang baik. Kompensasi karyawan yang baik dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang baik akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak kepada *turnover intention* atau niat pegawai untuk berhenti/keluar dari PT Candra Gemilang yang mana keinginan karyawan untuk meninggalkan PT Candra Gemilang akan menjadi rendah.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan pimpinan PT Candra Gemilang bisa lebih meningkatkan kompensasi seperti gaji, tunjangan, hal ini bermaksud untuk Karyawan bisa merasa puas, senang dan bangga untuk bekerja di PT Candra Gemilang. Sehingga, PT Candra Gemilang bisa terus beroperasi dengan baik.

Penelitian selanjutnya hendaknya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk mengetahui masalah serta keterbatasan ditemui selama meneliti topik penelitian ini sehingga dalam melakukan penelitian berikutnya hendak dapat mempertimbangkan masalah, keterbatasan dan variabel yang masih kurang dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya menggunakan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Masih banyak juga variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Data yang didapat dari perusahaan kurang lengkap dan cenderung ditutup-tutupi.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden,

juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention; peningkatan kompensasi menurunkan keinginan keluar karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; peningkatan kompensasi meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention; peningkatan kepuasan kerja menurunkan keinginan keluar karyawan.
4. Meskipun kompensasi tinggi, jika kepuasan kerja rendah, karyawan bisa tetap ingin keluar. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi mengurangi keinginan keluar, bahkan jika kompensasi tetap.
5. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan turnover intention dengan hasil negatif signifikan.
6. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention tetap signifikan meski kepuasan kerja dimasukkan, menunjukkan mediasi kepuasan kerja bersifat parsial.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain diluar kompensasi dan kepuasan kerja untuk menunjukkan hal lain yang dapat memengaruhi tingkat *turnover intention*, seperti lingkungan, dukungan organisasi, kesejahteraan dan lain-lain.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian di objek lain seperti perbankan dan BUMN serta lebih banyak sampel dengan tujuan untuk keakuratan data penelitian yang lebih baik.
3. Kepada PT Candra Gemilang diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan atau kebijakan, terutama mengenai upaya apa yang dapat dilakukan untuk menurunkan dan mengatasi permasalahan pada tingkat *turnover intention* karyawan PT Candra Gemilang.

**Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention*
Karyawan PT Candra Gemilang Grogot Kalimantan Timur**

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Echa Effendy Siswanto, Eko Winarto, Rita Dewi Sunarno, & Shindi Hapsari. (2023). The Correlation Between Job Satisfaction, Compensation, and Work Environment on Nurse's Turnover Intention in Kotamobagu Regional General Hospital Using Structural Equation Modeling Path Analysis. *GHMJ (Global Health Management Journal)* 6(1):01–10. doi: 10.35898/ghmj-61925.
- Amri, Abdul Rahmat, Ribhan, & Ayi Ahadiat. (2022). The Influence of Job Satisfaction and Psychological Well-Being on Turnover on Hospital Employees. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(2):2677–84.
- Darwinati, Kiki, & Evi Mafriningsianti. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manifest* 03(02):135–51.
- Fadhlan, Abdi. (2022). Job Satisfaction As a Moderating Variable Between the Effect of Compensation and Leadership Style on Turnover Intention. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)* 7(2):28. doi: 10.15548/jebi.v7i2.383.
- Ghozali, Imam, & Hengky Latan. (2015). Partial Least Squares. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program *SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph Franklin, Christian M. Ringle, G. Tomas M. Hult, & Marko Sarstedt. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Long Range Planning* 46(1–2):184–85. doi: 10.1016/j.lrp.2013.01.002.
- Hermant, Nela Paramita, & Mardi Astutik. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Juliandi, A. (2018). Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (Hal. Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM PLS): Menggunakan Smart PLS). hal.91. doi: 10.5281/zenodo.2532119.
- Mailisa Irahmna, & Rini Rahmawati. (2023). The Influence of Competency and Quality of Work Life on Organizational Commitment with Job Satisfaction as a Mediating Variable: A Study of Civil Servants at the Education Office of Banjarmasin, Indonesia. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences* 6(6):1206–20. doi: 10.37275/oaijss.v6i6.192.
- Megaster, Tekni. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Pandawa Solusindo Nusantara. *Dynamic Management Journal* 6(2):137. doi: 10.31000/dmj.v6i2.6809.
- Meiliawati, Ratri, Hery Sutanto, & Yuni Siswanti. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* 10:988–97.
- Putra, Harditriyono, Muhammad Fajar Nur Iman, & Bachtar H. Simamora. (2023). Pengaruh Keterlibatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Perusahaan Minyak Sawit: A Systematic Literature Review. *Journal on Education* 05(04):15671–80.
- Rahmat, Bakri Hasanuddin, & Andi Indriani Ibrahim. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 5(3):311–19. doi: 10.22487/jimut.v5i3.162.

- Rivai, Veithzal, & Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. 2nd ed. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, & Timothy A. Judge. (2022). *Organizational Behavior*. 18th ed. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Selvy, Ni Made Mila, Mohamad Agus Rahmat, & Restutanti Borman. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan CV . Bellona Mandiri Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sain* 6(9):1238–43. doi: 10.56338/jks.v6i9.4158.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiarti, Endang. (2023). Mengantisipasi Turnover Melalui Kompensasi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 10(3):521–30. doi: 10.29210/175600.
- Sutikno, Muhamad. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Delta Dunia Sandang Textil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU)* 3 450–73.
- Twalib, Medina Halako, & Justine Mokeira Magutu. (2021). Influence of Compensation on Employee Turnover at Galitos Mombasa Road, Nairobi. *International Journal of Innovation Research and Knowledge* 2(6):2–14.
- Worang, Bertha Aprillyanti Jessica, & Ni Wayan Mujiati. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Turnover Intention Dengan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Unud* 9(5):1758–77.
- Yudhistira, Emerald Rizky, & Bayu Ilham Pradana. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PG Kebon Agung).