

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

(Studi Pada PT. Bummy Harapan Ummat Yogyakarta)

Rohmat Aji Sasmito

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/Fax : 08998272365

[sasmito@gmail.com](mailto:sasmito@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the Effect of Compensation Justice and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Bummy Harapan Ummat. The subjects in this study were outsourced employees of PT. Bummy Harapan Ummat who works at Muhammadiyah University Yogyakarta. In this study a sample of 100 respondents were selected using the saturation method. The analytical tool used is AMOS version 22 with SEM method.*

*Based on the analysis results obtained, the results show that compensation equity does not significantly influence job satisfaction, job stress does not significantly influence job satisfaction, compensation justice does not significantly influence turnover intention, job stress has a significant effect on turnover intention and job satisfaction does not affect turnover intention. Job satisfaction does not mediate the effect of fairness compensation on turnover intention and job satisfaction does not mediate the effect of job stress on turnover intention.*

**Keywords:** *Compensation Justice, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

**PENDAHULUAN**

Dunia bisnis yang semakin ketat, akan selalu menuntut perusahaan, baik perusahaan jasa maupun penghasil produk untuk memenangkan kompetisi dalam mencapai output mempertahankan atau bahkan meningkatkan posisi pasar yang sudah dicapai sangatlah penting untuk dilakukan. Terdapat faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi yaitu faktor sumber daya. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Melalui faktor sumber daya manusia ini juga terdapat

suatu fenomena masalah yang kerap menjadi problematika perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa perputaran karyawan (*turnover intention*) menjadi salah satu masalah besar yang sering kali dihadapi oleh sebuah perusahaan.

Intensi keluar (*turnover intention*) diartikan sebagai kadar atau tingkat niat tenaga kerja keluar dari perusahaan, *turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Dengan tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti korbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali Gracia (2005). Walaupun perusahaan dari waktu-kewaktu selalu rajin untuk mencari solusi yang dianggap baik guna mengatasi atau setidaknya mengurangi tingginya *turnover intention*, namun pada kenyataannya masalah tingginya perputaran karyawan menjadi suatu hal yang sangat sulit untuk dipecahkan.

Ada beberapa faktor yang perlu untuk diidentifikasi oleh perusahaan terkait dengan solusi yang nantinya diharapkan mampu untuk mengatasi masalah *turnover intention*. Faktor-faktor inilah yang nantinya menjadi jembatan bagi manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan loyalitas yang ada dalam diri karyawan yang dimikinya guna mencapai output terpecahnya masalah *turnover intention* yang ada dalam perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah keadilan kompensasi. Menurut Ambarwati dan Haryono (2016), “Keadilan kompensasi merupakan persepsi kesesuaian antara kompensasi dengan kinerja pegawai”. Kompensasi yang dianggap adil dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tentunya akan menumbuhkan keinginan bagi karyawan untuk tetap berada di organisasi dimana ia bekerja. Walaupun keadilan kompensasi dianggap memiliki peran besar terhadap *turnover intention* terdapat faktor lain yang juga dianggap memiliki pengaruh besar terhadap *turnover intention* yaitu stres kerja dan kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan terhadap mereka terhadap tuntutan, hambatan atau peluang yang terlalu banyak Robbins dan Coulter (2010). Menurut Robbins dan Judge (2015), “Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”. Kedua faktor ini memiliki kaitan yang erat terhadap keinginan berpindah karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Turnover Intention***

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari tempat kerja ke tempat yang lain. *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Ronald dan Mikha (2014) dalam Nikmah, dkk (2018).

Gracia (2005) menyatakan bahwa, “*Turnover intention* adalah keluar masuknya pekerja dari suatu organisasi secara permanen”. *Turnover intention* juga dapat menunjukkan ketidakstabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, maka akan semakin sering terjadi pergantian karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu peristiwa perpindahan karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan karena faktor internal atau eksternal sehingga memunculkan keinginan berpindah dalam diri karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Tunjungsari (2011), “Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya”.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Menurut Zaki dan Marzolina (2016), “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang bersifat positif sebagai dampak dari hasil kinerja yang memuaskan.

### **Stres Kerja**

Semua orang pernah mengalami stres, tak terkecuali stres kerja yang biasanya dimiliki oleh karyawan. Stres kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keefektifan organisasi karena menyangkut output yang dihasilkan karyawan. Stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan terhadap mereka terhadap tuntutan, hambatan atau peluang yang terlalu banyak Robbins dan Coulter (2010).

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi Tunjungsari (2011). Stres bisa membuat ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), meningkatnya *turnover*, dan kehilangan tenaga kerja Nugroho (2008) dalam Dewi dan Wibawa (2016). Klassen (2011) dalam Dewi dan Wibawa (2016), mengemukakan stres kerja mempunyai pengaruh positif dengan *turnover intention*, stres kerja yang dihadapi pegawai secara berlebihan berimplikasi

terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan psikologis yang memiliki dampak negatif terhadap seorang individu yang timbul karena ketidaksesuaian beban dengan kemampuan.

### **Keadilan Kompensasi**

Menurut Zaki dan Marzolina (2016), “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Menurut Ambarwati dan Haryono (2016), “Keadilan kompensasi merupakan persepsi kesesuaian antara kompensasi dengan kinerja pegawai”. Keadilan kompensasi memiliki peranan yang sangat penting terhadap pengambilan keputusan karyawan tentang bagaimana ia akan bertahan atau berpindah dari organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

Keadilan merupakan prinsip yang penting dalam pemberian kompensasi Tjahjono (2017). Terdapat dua macam keadilan dalam pemberian kompensasi yaitu 1) keadilan distributif : keadilan yang menunjuk pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu, 2) keadilan prosedural : persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya Tjahjono (2017). Dari beberapa pengertian diatas dapat diartikan bahwa keadilan kompensasi merupakan balas jasa yang dilakukan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya terkait dengan pekerjaan yang dilimpahkan yang sesuai dengan prinsip keadilan pemberian kompensasi.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

Menurut Dessler (2015) kompensasi pekerja merupakan pemberian tunjangan penghasilan langsung yang pasti dan medis kepada korban kecelakaan kerja atau tanggungan mereka, tanpa memandang kesalahannya. Sedangkan Kepuasan kerja merupakan perasaan

positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Robbin (2015). Dalam berbagai kasus, kompensasi yang berkeadilan dianggap sebagai faktor utama bagi pekerja dalam penilaiannya terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kompensasi yang dianggap sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan wujud dari keadilan kompensasi. Kompensasi yang dianggap sesuai dengan kebutuhan pekerja akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hammam Zaki dan Marzolina (2016) yang menyatakan bahwa *keadilan kompensasi memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja*. Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu H1 : Keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

Stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan terhadap mereka terhadap tuntutan, hambatan atau peluang yang terlalu banyak Robbins dan Coulter (2010). Noe et al (2014) dalam Kardiawan dan Budiono (2018) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dihasilkan dari tanggapan bahwa pekerjaannya telah memenuhi atau telah memungkinkan dalam pencapaian nilai-nilai penting didalam perusahaan”.

Stres kerja yang tinggi menimbulkan banyak pengaruh dalam kehidupan bekerja karyawan salah satunya dalam hal kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi secara umum akan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan I Gede Putra Arnanta dan Wayan Mudhiarta Utama (2017) yang menyatakan bahwa *stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja*. Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention***

Kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti bekerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Ada empat hal yang merupakan akibat dari kepuasan kerja, yaitu *turnover*, absensi, kesehatan dan produktivitas Dessler (2015). *Turnover* dan absensi merupakan akibat yang muncul karena tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, apabila terdapat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, maka dapat diharapkan bahwa *turnover* dan absensi akan berada pada tingkat yang paling rendah.

Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka karyawan akan terus bertahan pada perusahaan. Dengan kata lain kajian secara empiris menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pendapat ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sidharta dan Milei Margaretha (2011) yang menyatakan bahwa *kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention*. Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi dan *Turnover Intention***

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat Yani (2012) dalam Zaki dan Marzolina (2016). Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya Rohmawati, dkk (2017).

Kompensasi yang adil pada dasarnya akan menekan tingginya angka *turnover intention* yang ada dalam suatu perusahaan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nuraini Firmandari (2014) yang menyatakan bahwa *keadilan kompensasi berpengaruh negatif*

*signifikan terhadap turnover intention*. Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu H4 : Keadilan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Antara Stres Kerja dan *Turnover Intention***

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan Chaundry (2012) dalam Yanthi dan Piartini (2016). Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan pengunduran diri permanen dari suatu organisasi secara sukarela maupun tidak suka rela.

Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan Chandio et al. (2013) seperti yang dikutip Yanthi dan Piartini (2016). Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Muhammad Irfan Nasution (2017) yang menyatakan bahwa *stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention*. Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu H5 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja**

Ketika suatu karyawan telah merasa bahwa kompensasi yang diberikan ditempat kerja sudah menggambarkan atau telah sesuai dengan usaha yang diberikan oleh karyawan tersebut atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki persepsi bahwa organisasi tersebut bertindak secara adil dalam penerapan keadilan kompensasi, kemudian karyawan tersebut dapat merasakan senang terhadap adilnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sehingga menciptakan rasa senang pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya secara otomatis akan mencintai pekerjaannya. Ketika



karyawan mulai mencintai pekerjaannya maka timbulah rasa senang terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi maka karyawan akan memiliki semangat, dedikasi, dan minat kerja yang tinggi sehingga karyawan akan mengikatkan diri secara emosional terhadap organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keadilan kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan, dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dalam organisasi. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang memperoleh hasil bahwa *kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan kompensasi terhadap turnover intention karyawan*. Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat ditarik hipotesis yaitu, H6 : kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keadilan kompensasi terhadap *turnover intention*.

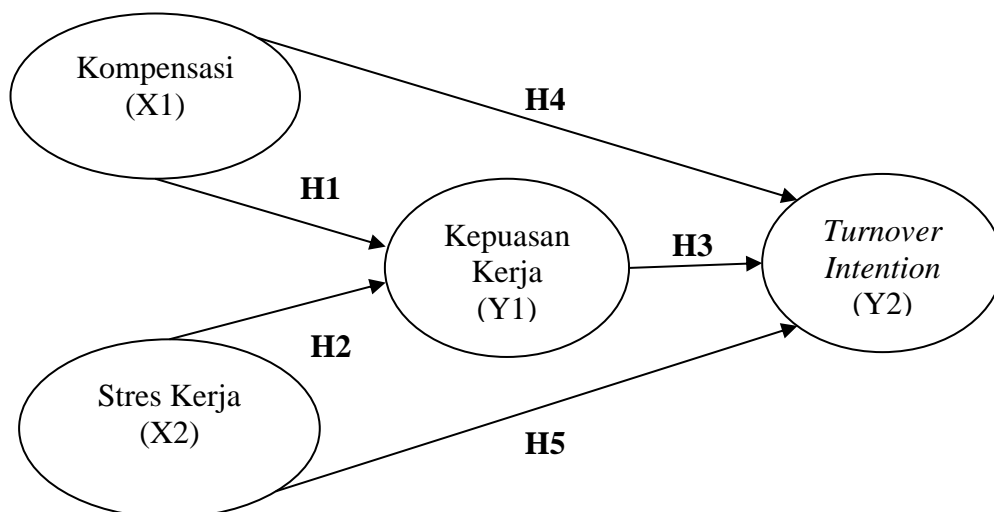
### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja**

Ketika karyawan telah merasa bahwa perusahaan memberikan beban kerja yang melebihi batas kemampuan karyawan itu sendiri, maka karyawan akan merasa tertekan dan stres. Stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan terhadap mereka terhadap tuntutan, hambatan atau peluang yang terlalu banyak Robbins dan Coulter (2010).

Ketika karyawan merasa stres terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka akan timbul perasaan negatif berupa ketidakpuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja rendah maka karyawan tidak akan memiliki semangat, dedikasi, dan minat kerja yang tinggi sehingga akan menimbulkan loyalitas karyawan yang rendah terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap organisasi atau perusahaan secara otomatis akan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres akan berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja.

Ketika kepuasan kerja turun maka semakin tinggi *turnover intention* pada organisasi. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Novy Fitria (2015) yang menyatakan bahwa *stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention*. Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu, H7 : kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

## MODEL PENELITIAN



## METODE PENELITIAN

### Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian yang dilakukan adalah PT. Bummy Harapan Umat Yogyakarta berlokasi di Kelurahan Tamantirto, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan subyek karyawan PT. Bummy Harapan Umat yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### Data dan Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuisioner kepada responden penelitian. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama)

oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi Sekaran (2018). Sedangkan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden terkait stres kerja, keadilan kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Proses penyebaran kuisisioner dilakukan oleh peneliti sebanyak 132 yang kemudian diserahkan pada masing-masing karyawan PT. Bummy Harapan Ummat Yogyakarta yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **Analisis Data**

Untuk menganalisis data digunakan SEM atau Struktur Equation Modeling yang dioperasikan melalui program AMOS. SEM merupakan suatu teknik modeling stastistika yang telah digunakan secara luas dalam ilmu perilaku (behavior science) yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relative kompleks.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### 1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.3.**  
Validitas Keadilan Keadilan Kompensasi

	Estimate
KK1 <--- KK	,649
KK2 <--- KK	,656
KK3 <--- KK	,640
KK4 <--- KK	,730

**Tabel 4. 4.**  
Uji Validitas Stres Kerja

	Estimate
SK1 <--- SK	,725
SK2 <--- SK	,735
SK3 <--- SK	,647
SK4 <--- SK	,702
SK5 <--- SK	,783
SK6 <--- SK	,849
SK7 <--- SK	,789
SK8 <--- SK	,657
SK9 <--- SK	,591

**Tabel 4. 5.**  
Validitas Kepuasan Kerja

	Estimate
KR1 <--- KR	,832
KR2 <--- KR	,780
KR3 <--- KR	,613
KR4 <--- KR	,655

**Tabel 4. 6.**  
Validitas *Turnover Intention*

	Estimate
TI1 <--- TI	,767
TI2 <--- TI	,791
TI3 <--- TI	,833

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada *faktor loading*, bahwa *faktor loading* pada setiap variabel sudah memenuhi kriteria yaitu  $>0,5$  dan hasil uji menunjukkan seluruh indikator variabel di atas dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 7.**  
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Keadilan Kompensasi	0,897	Reliabel
Stres Kerja	0,935	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,923	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,910	Reliabel

Dari data di atas hasil uji reliabilitas data murni untuk 3 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 Ghozali (2017).

### 3. Hasil Analisis Deskriptif

**Tabel 4. 8.**  
**Descriptive Statistics Keadilan Kompensasi**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KK1	100	2	5	4.20	.569
KK2	100	3	5	4.24	.553
KK3	100	2	5	4.33	.682
KK4	100	2	5	4.35	.642
Valid N (listwise)	100			4,28	

Berdasarkan besarnya nilai interval, variabel keadilan kompensasi menunjukkan jumlah nilai rata - rata 4,28 termasuk kedalam kategori tinggi dan hal itu menunjukkan bahwa keadilan kompensasi karyawan PT. Bummy Harapan Ummat Yogyakarta dalam kategori tinggi.

**Tabel 4. 9.**  
**Descriptive Statistics Stres Kerja**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
SK1	100	1	5	2.73	.802
SK2	100	1	5	2.49	.798
SK3	100	1	5	2.35	.821
SK4	100	1	5	2.29	.820
SK5	100	1	5	2.32	.931
SK6	100	1	5	2.43	.987
SK7	100	1	4	2.41	.793
SK8	100	1	4	2.43	.685
SK9	100	1	5	2.32	.737
Valid N (listwise)	100			2,41	

Berdasarkan besarnya nilai interval, variabel stres kerja menunjukkan jumlah nilai rata - rata 2,41 termasuk kedalam kategori rendah dan hal itu menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT. Bummy Harapan Ummat Yogyakarta dalam kategori rendah.

**Tabel 4. 10.**  
**Descriptive Statistics Kepuasan Kerja**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KR1	100	2	5	4.26	.645
KR2	100	2	5	4.32	.709
KR3	100	2	5	4.27	.617
KR4	100	2	5	4.15	.687
Valid N (listwise)	100			4,25	

Berdasarkan besarnya nilai interval, variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah nilai rata - rata 4,25 termasuk kedalam kategori tinggi dan hal itu menunjukkan bahwa kepuasan karyawan PT. Bummy Harapan Ummat Yogyakarta dalam kategori tinggi.

**Tabel 4. 11.**  
**Descriptive Statistics Turnover Intention**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
TI1	100	1	4	2.02	.681
TI2	100	1	4	1.86	.569
TI3	100	1	5	1.79	.729
Valid N (listwise)	100			1,89	

Berdasarkan besarnya nilai interval, variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah nilai rata - rata 1,89 termasuk kedalam kategori rendah dan hal itu menunjukkan *turnover intention* karyawan PT. Bummy Harapan Ummat Yogyakarta dalam kategori rendah.

### **Hasil Uji Penelitian (Uji Hipotesis)**

#### **1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori**

Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu keadilan kompensasi, stres kerja, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intention* dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

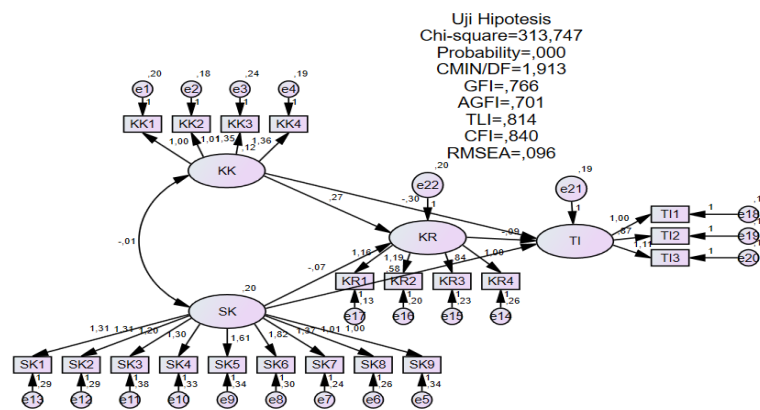
#### **2. Membuat Diagram jalur Hubungan Kausalitas**

Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya. Pengukuran hubungan antara variabel dalam SEM dinamakan *structural model*.

### 3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram jalur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan kedalam persamaan *structural* sebagai berikut:

Gambar 4.1 Persamaan Struktural



### 4. Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang diusulkan

#### a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2017). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

#### b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data berdistribui data tidak normal dimana terdapat nilai *critical ratio* diluar batas  $\pm 2,58$ . Dengan adanya data tidak normal, maka peneliti melakukan teknik Bootstrap. Bootstrap memiliki dugaan bahwa sampel asli akan menghasilkan

tambahan berganda berikutnya. Apabila setelah dilakukan bootstrapping dan hasilnya tidak berbeda secara signifikan dengan data asli, maka dapat dinyatakan data tersebut layak (Ghozali, 2017).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji *bootstrapping* dengan menggunakan *bootstrap ML*, dengan sampel sebesar 495, dan dari hasil *Bollen-stine bootstrap* hasilnya yaitu sebesar  $p=0,012$  yang lebih besar dibandingkan 0,05. Berdasarkan hasil *bootstrapping* tersebut maka dapat dijelaskan bahwa data masih layak digunakan dalam estimasi selanjutnya.

c. Identifikasi Outlier

Batas outlier menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 20 item serta dari hasil perhitungan batas akhir outlier adalah sebesar 45,31475. Hal ini menunjukkan data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 45,31475 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang outliers.

## 5. Identifikasi Model Struktural

**Tabel 4. 1.**  
Pengujian *Notes For Model*

Number of distinct sample moments:	210
Number of distinct parameters to be estimated:	46
Degrees of freedom (210 - 46):	164

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 164. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

## 6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*



**Tabel 4. 2.**  
Pengujian Hasil *Goodness of Fit*

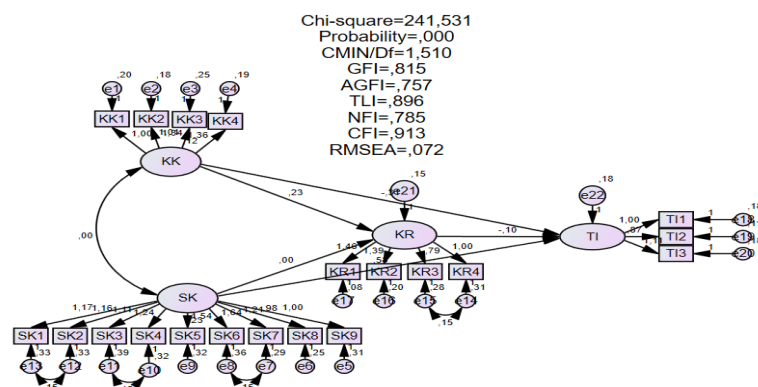
<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
X2 (chi-Square)	< 194,8825	313,747	Tidak Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2$	1,913	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,766	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,701	Tidak Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,723	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,814	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,840	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,096	Tidak Fit

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat hasil *Goodness of fit* diperoleh nilai *Chi-Square*, Probability, CFI, GFI, AGFI, NFI, TLI, dan RMSEA menunjukkan model belum fit karena nilainya belum sesuai dengan nilai yang direkomendasikan, meskipun perlu dilihat kriteria fit yang lain untuk menyimpulkan *Goodness of Fit overall* model, nilai CMIN/DF menunjukkan model fit sesuai dengan nilai yang direkomendasikan. Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi model yang diinterpretasikan dilangkah selanjutnya.

### 7. Interpretasi Dan Modifikasi Model

Dikarenakan terdapat beberapa model yang tidak fit dengan data maka peneliti melakukan modifikasi model cara menambahkan garis hubung sehingga diperoleh hasil gambar persamaan struktural sebagai berikut :

Gambar 4.2 Modifikasi Model



Setelah melakukan modifikasi model maka langkah berikutnya adalah melakukan pengujian kembali beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut adalah :

**Tabel 4. 3.**  
 Pengujian Hasil *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
X2 (chi-Square)	< 194,8825	241,531	Tidak Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2$	1,510	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,815	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,757	Tidak Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,785	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,896	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,913	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,072	Fit

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa model secara keseluruhan memperlihatkan tingkat kesesuaian yang lebih baik setelah dilakukan beberapa modifikasi dimana nilai CMIN/DF, CFI dan RMSEA dinyatakan fit. Ghazali (2017), menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, maka model dikatakan baik. Dengan demikian hasil dari pengujian *goodness of fit* dari model penelitian yang telah dilakukan modifikasi sudah dapat dikatakan baik.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 4.**  
 Pengujian Hubungan Antar Variabel

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Kepuasan Kerja <--- Keadilan Kompensasi	,228	,154	1,474	,140	Positif tidak signifikan
Kepuasan Kerja <--- Stres Kerja	,002	,099	,021	,983	Positif tidak signifikan
Turnover Intention <--- Keadilan Kompensasi	-,308	,188	-1,635	,102	Negatif tidak signifikan

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> <--- Stres Kerja	,583	,140	4,161	***	Positif signifikan
<i>Turnover Intention</i> <--- Kepuasan Kerja	-,096	,143	-,670	,503	Negatif tidak signifikan

### **H1: Keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja**

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja ialah 0,228 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,140 (tidak signifikan). Maka H1 dari penulis **ditolak** karena hasilnya positif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat keadilan kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasinya.

### **H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja**

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* stres kerja terhadap kepuasan kerja ialah 0,002 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,983 (tidak signifikan). Maka H2 dari penulis **ditolak** karena hasilnya positif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasinya.

### **H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention***

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ialah -0,096 menunjukkan hasil negatif dengan nilai probability 0,503 (tidak signifikan). Maka H3 dari penulis **ditolak** karena hasilnya negatif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada organisasinya.

**H4: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention***

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* stres kerja terhadap *turnover intention* ialah 0,583 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,000 (signifikan). Maka H4 dari penulis **diterima** karena hasilnya positif dan signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada organisasinya.

**H5: Keadilan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention***

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* stres kerja terhadap kepuasan kerja ialah -0,308 menunjukkan hasil negatif dengan nilai probability 0,102 (tidak signifikan). Maka H5 dari penulis **ditolak** karena hasilnya negatif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat keadilan kompensasi tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada organisasinya.

**Tabel 4. 5.**

*Standardized Direct Effects* (Group number 1 - Default model)

	Stres Kerja	Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	,003	,200	,000	,000
<i>Turnover Intention</i>	,526	-,202	-,072	,000

**Tabel 4. 6.**

*Standardized indirect Effects* (Group number 1 – Default model)

	Stres Kerja	Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	,000	,000	,000	,000
<i>Turnover Intention</i>	,000	-,014	,000	,000

## **H6: Keadilan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja**

Hubungan antara keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja membandingkan antara nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $-0.202 > -0.014$  hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi keadilan kompensasi terhadap *turnover intention*. Sehingga H6 **ditolak** dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan kompensasi dengan *turnover intention*.

## **H7: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja**

Hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja membandingkan antara nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,526 > 0,000$  hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga H7 **ditolak** dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja dengan *turnover intention*.

## **Pembahasan**

### 1. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan keadilan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga menunjukkan keadilan kompensasi yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat bukan menjadi pemicu kepuasan kerja karyawan terhadap organisasinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Damayanti dan Julinar (2019) yang memperoleh hasil bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa perusahaan telah melaksanakan keadilan kompensasi yang baik dimana gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang

dilaksanakan karyawan, namun karyawan beranggapan bahwa gaji yang diterima dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga dari sinilah menyebabkan keadilan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan stres tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sorimin dkk (2017) yang memperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Seperti yang sudah diketahui banyak sekali faktor pemicu kepuasan kerja karyawan dan bukan hanya berasal dari faktor tinggi rendahnya stres kerja yang dialami karyawan. Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti keamanan kerja, jenis pekerjaan yang dihadapi karyawan dan juga kecerdasan karyawan itu sendiri.

## 3. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga menunjukkan kepuasan kerja yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bunga Astra Gracia (2005) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa perusahaan memberikan tingkat kepuasan kerja yang baik terhadap karyawannya, namun hal ini tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

karena karyawan berpendapat bahwa *turnover intention* cenderung dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu lapangan kerja ditempat lain yang lebih menjanjikan.

#### 4. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan keadilan kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan menunjukkan keadilan kompensasi yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat bukan menjadi pemicu tingkat *turnover intention* karyawan terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yudo Astiko (2012) yang mendapatkan hasil bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain terdapat faktor selain keadilan kompensasi dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti usia, lama bekerja, tersedianya lapangan pekerjaan lain dan faktor lingkungan kerja.

#### 5. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan menunjukkan stres kerja yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat dapat menjadi pemicu *turnover intention* karyawan terhadap organisasinya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution (2017), Anjani Dewi Maharani (2018) dan Hasin dan Omar (2007) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat keinginan meninggalkan perusahaan.

## 6. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,014 sedangkan pengaruh langsung dengan nilai -0,202. Disisi lain hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara keadilan kompensasi maupun kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bummy Harapan Ummat. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun dimediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Bummy Harapan Ummat.

## 7. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,000 sedangkan pengaruh langsung dengan nilai 0,526. Dengan demikian dapat disimpulkan tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan bukan karena kepuasan kerja, tetapi karena tinggi rendahnya stres kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan tanpa dimediasi kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

1. Keadilan kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Keadilan kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.



4. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh keadilan kompensasi terhadap *turnover intention*.
7. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

## **KETERBATASAN**

1. Dari 132 populasi yang ada peneliti hanya diberikan wewenang untuk melakukan penelitian terhadap 100 responden.
2. Belum terdapatnya jurnal pendukung maupun research gap pada hipotesis ke 6 dan 7, sehingga kurang dalam menguatkan hasil dari hipotesis maupun penelitian.
3. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner sehingga data yang diterima hanya bersifat subyektif, akan sangat baik ketika ditambahkan dengan metode wawancara sehingga hasil yang didapatkan dapat lebih lengkap dan akurat.

## **SARAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui variable keadilan kompensasi memiliki nilai analisis deskriptif yang tinggi yang berarti menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi sesuai dengan asas-asas keadilan. Walaupun demikian, peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dinilai kurang untuk memenehi kebutuhan hidup karyawan. Oleh karena itu pengelola PT. Bummy Harapan Ummat sebaiknya disarankan untuk memperhatikan penghasilan yang sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) yang sudah di tentukan pemerintah, sehingga karyawan merasa puas dan sesuai dengan penghasilan yang didupatkannya.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja pada pertanyaan “Beban kerja yang saya hadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai” mendapatkan skor cukup tinggi. Oleh karena itu pengelola PT. Bummy Harapan Ummat sebaiknya disarankan untuk kembali memperhatikan karyawan terkait dengan pekerjaannya seperti melakukan revisi terhadap job description yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tidak merasa sangat terbebani terhadap pekerjaan tersebut.
3. Penelitian selanjutnya diharap dapat dikembangkan pada objek dan subjek yang berbeda, karena 6 dari 7 hipotesis ditolak sehingga penelitian ini tentu masih sangat menarik untuk diteliti.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan dengan menggunakan metode yang berbeda dalam melakukan penelitian seperti menggunakan metode wawancara terhadap responden supaya hasil dalam penelitian dapat lebih jelas dan bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnanta, I. P., & Utama, I. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, ISSN : 2302-8912 .
- Ambarwati, Y. I., & Haryono, S. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Astiko, Y. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Turnover Intention Tenaga Keperawatan . *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang Vol 8, No 1*, (ISSN : 2252-826).
- Damayanti , N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPRD) Bangka. *Jurnal Ekonomi*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Dewi, K. A., & Wibawa, I. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB BUMIPUTERA 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam EKBISI*, Vol. IX, No. 1, hal. 25 - 34.
- Fitria, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat RS. X Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24*. Semarang: Undip.
- Gracia, B. A. (2005). Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, ISSN 2356-2005.
- Harjoyo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensi Keluar Yang dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intension Pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung

(Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016). *Jurnal Indonesia Membangun*.

- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention Pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4*, 401-408.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mobley. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospitas Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume VII, No. 3*, 407 – 428.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara timur. *Agora*, 5(2).
- Nikmah, R. M., Wulan, H. S., & Seputro, A. (2018). Analysis Of The Influence Of The Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction, and Carier Development on Intention Turnover Study on PT. Pearland Boyolali.
- Poon, J. M. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *International Journal*, Vol. 33 Issue: 3, pp.322-334.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rohmawati, I., Yulianeu, Wulan, H. S., & P, P. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Treansformasional dan Keadilan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). *Jurnal Manajemen*.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, Vol. XVII No. 31 , 114-125.
- Schuck, A. M., & Rabe-rami, C. E. (2018). Investing In People: Salary and Turnover In Policing. *Policing: An International Journal*, Vol. 41 Issue: 1, pp.113-128.
- Sekaran, U. (2018). Sekaran, U. (2018). Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Perusahaan Garmen Cimahi". *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2, ISSN 1411-9293 .
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). Mediating Role Of Stress Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among The Police Officials: Moderating Role Of Social Support. *International Journal of Police Strategi & Manajemen*, Vol. 38 Issue: 4, pp.738-753.

- Sofyandi. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Engagment Employe dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ara Shoes Semarang. *Jurnal Manajemen*.
- Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian (Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *Jurnal Agora*.
- Tjahjono, H. K. (2017). Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Perero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia* , Vol. 1 No. 1.
- Witasari. (2015). Pengarug Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Giogiven Visi Mandiri Semarang.
- Yanthi, K., & Piartini , P. S. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5, No. 10*, ISSN : 2302-8912 .
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Miskroskil*.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Keadilan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. AdiraQuantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Binis Vol. VIII. No. 3*.