

## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA COMMANDITAIRE VENNOOTSCHAP BERLIAN CHEMICAL

Putri Mautia Lestari; Universitas Negeri Makassar, Indonesia<sup>1\*</sup>

Muh. Ichwan Musa; Universitas Negeri Makassar, Indonesia<sup>2</sup>

Rezky Amalia Hamka; Universitas Negeri Makassar, Indonesia<sup>3</sup>

Romansyah Sahabuddin; Universitas Negeri Makassar, Indonesia<sup>4</sup>

Widhi Nugraha SD; Universitas Negeri Makassar, Indonesia<sup>5</sup>

\*Correspondence: [putrimautia36@gmail.com](mailto:putrimautia36@gmail.com)

### ABSTRACT

#### Keywords:

*Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Turnover Intention.*

#### Article Info:

*Received:* 12/06/2026

*Revised:* 07/07/2026

*Accepted:* 11/08/2026

*Published:* 23/08/2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada CV. Berlian Chemical Mandiri. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana sistem kompensasi yang diberikan perusahaan mampu menekan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, khususnya di tengah tingginya tingkat *turnover* karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan CV. Berlian Chemical Mandiri yang berjumlah 38 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel, yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa kompensasi non finansial memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan keterikatan karyawan, sehingga mampu meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

#### How to cite:

Lestari, P. M., Musa, M. I., Hamka, R. A., & Sahabuddin, R. (2026). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Commanditaire Vennootschap Berlian chemical. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i3.661>

## Introduction

Di era globalisasi dan transformasi ekonomi digital saat ini, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek krusial yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Fenomena tingginya tingkat turnover karyawan telah menjadi isu global yang mengkhawatirkan di berbagai sektor industri, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Menurut data dari Society for Human Resource Management (SHRM) tahun 2023, biaya penggantian seorang karyawan dapat mencapai 50–200% dari gaji tahunan karyawan tersebut, tergantung pada tingkat posisi dan kompleksitas pekerjaan.

Permasalahan turnover karyawan menjadi semakin kompleks dengan masuknya generasi Milenial dan generasi Z ke dalam pasar tenaga kerja. Penelitian dari Deloitte Global Millennial Survey 2024 menunjukkan bahwa 43% generasi Milenial dan 61% generasi Z berencana meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun ke depan jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

CV. Berlian Chemical Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan parfum refill berkualitas dengan merek Versace Parfum, berlokasi di Jalan Sunu, Kota Makassar, dengan 38 karyawan tetap. Berdasarkan data tahun 2024, perusahaan ini mengalami tingkat turnover yang mencapai 64%, jauh melampaui standar normal sebesar 5–10% per tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi finansial dan non finansial yang belum mampu memenuhi ekspektasi karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap turnover intention, (2) menguji pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap turnover intention, dan (3) menguji pengaruh keduanya secara simultan terhadap turnover intention karyawan CV. Berlian Chemical Mandiri.

## Literatur Review

### Kompensasi Finansial

Menurut Bangun dalam Rizal & Handayani (2021:57), kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua jenis: kompensasi langsung (gaji, upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan kehadiran, program proteksi, fasilitas, dan kompensasi waktu tidak bekerja).

### Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan yang bersifat non material, namun memiliki nilai psikologis dan emosional tinggi bagi karyawan. Menurut Cahyani et al. (2023:316), kompensasi non finansial mencakup: kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi.

### Turnover Intention

Menurut Kartono dalam Saputra et al. (2022:1492), turnover intention merupakan persepsi subjektif anggota organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan tujuan mencari kesempatan kerja yang lebih baik. Indikator turnover intention meliputi: pikiran untuk

berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) oleh Homans (1958) dan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Kompensasi Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

**H2:** Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

**H3:** Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

### Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah CV. Berlian Chemical Mandiri, Jl. Sunu No. 92, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan mulai September 2025 hingga Februari 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Berlian Chemical Mandiri yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang memuat 14 pernyataan untuk mengukur kompensasi finansial (X1), 10 pernyataan untuk kompensasi non finansial (X2), dan 6 pernyataan untuk turnover intention (Y), dengan skala Likert 5 poin.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.1.4. Analisis dilakukan melalui dua tahap: (1) evaluasi outer model yang mencakup validitas konstruk dan uji reliabilitas, dan (2) evaluasi inner model yang mencakup analisis R-squared, Q-Square, dan pengujian hipotesis.

## Results and Discussion

### Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 38 karyawan CV. Berlian Chemical Mandiri. Berikut adalah gambaran karakteristik responden:

*Tabel 1. Karakteristik Responden*

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki     | 24     | 63,2%      |
| Perempuan     | 14     | 36,8%      |
| Total         | 38     | 100%       |
| Usia          | Jumlah | Persentase |
| 21–25 tahun   | 15     | 39,47%     |
| 26–30 tahun   | 15     | 39,47%     |
| 31 > tahun    | 8      | 21,05%     |
| Total         | 38     | 100%       |
| Jabatan       | Jumlah | Persentase |
| Manajer       | 4      | 10,5%      |
| Marketing     | 8      | 21,1%      |

|       |    |       |
|-------|----|-------|
| Staff | 26 | 68,4% |
| Total | 38 | 100%  |

*Sumber: diolah peneliti (2026)*

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (63,2%), berusia 21–30 tahun (78,94%), menduduki posisi staff (68,4%), dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (47,4%). Kondisi ini mencerminkan dominasi karyawan muda dengan mobilitas kerja tinggi yang rentan terhadap turnover.

### Hasil Pengujian Outer Model

Hasil analisis validitas konvergen menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan composite reliability dan Cronbach's alpha seluruh variabel berada di atas ambang batas yang disyaratkan.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel                      | AVE   | Composite Reliability | Cronbach's Alpha |
|-------------------------------|-------|-----------------------|------------------|
| Kompensasi Finansial (X1)     | 0.621 | 0.958                 | 0.953            |
| Kompensasi Non Finansial (X2) | 0.654 | 0.950                 | 0.941            |
| Turnover Intention (Y)        | 0.806 | 0.961                 | 0.952            |

*Sumber: diolah peneliti (2026)*

Pengujian discriminant validity menggunakan HTMT menunjukkan nilai di bawah 0,90 untuk seluruh pasangan konstruk (Kompensasi Finansial–Kompensasi Non Finansial = 0,625; Kompensasi Finansial–Turnover Intention = 0,741; Kompensasi Non Finansial–Turnover Intention = 0,761), membuktikan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 3. Analisis Outer Loading**

| Indikator | X1    | X2    | Y      |
|-----------|-------|-------|--------|
| X1.1      | 0.775 | 0.388 | -0.468 |
| X1.10     | 0.749 | 0.432 | -0.486 |
| X1.11     | 0.761 | 0.578 | -0.463 |
| X1.12     | 0.837 | 0.577 | -0.630 |
| X1.13     | 0.788 | 0.524 | -0.584 |
| X1.14     | 0.801 | 0.410 | -0.466 |
| X1.2      | 0.781 | 0.514 | -0.513 |
| X1.3      | 0.773 | 0.326 | -0.447 |
| X1.4      | 0.800 | 0.382 | -0.517 |
| X1.5      | 0.792 | 0.580 | -0.665 |
| X1.6      | 0.781 | 0.501 | -0.652 |
| X1.7      | 0.779 | 0.389 | -0.661 |
| X1.8      | 0.794 | 0.491 | -0.545 |
| X1.9      | 0.816 | 0.533 | -0.706 |
| X2.1      | 0.511 | 0.851 | -0.579 |
| X2.10     | 0.460 | 0.806 | -0.591 |
| X2.2      | 0.395 | 0.800 | -0.425 |

| Indikator | X1     | X2     | Y      |
|-----------|--------|--------|--------|
| X2.3      | 0.474  | 0.815  | -0.394 |
| X2.4      | 0.636  | 0.829  | -0.776 |
| X2.5      | 0.605  | 0.804  | -0.599 |
| X2.6      | 0.385  | 0.775  | -0.575 |
| X2.7      | 0.315  | 0.784  | -0.640 |
| X2.8      | 0.504  | 0.798  | -0.632 |
| X2.9      | 0.553  | 0.822  | -0.628 |
| Y1.1      | -0.627 | -0.666 | 0.890  |
| Y1.2      | -0.664 | -0.672 | 0.908  |
| Y1.3      | -0.630 | -0.645 | 0.909  |
| Y1.4      | -0.749 | -0.639 | 0.901  |
| Y1.5      | -0.615 | -0.623 | 0.873  |
| Y1.6      | -0.607 | -0.761 | 0.905  |

Sumber: diolah peneliti (2026)

Validitas diskriminan dinilai menggunakan *cross-loading*, dan hasilnya menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan *turnover intention* memiliki nilai *outer loading* tertinggi pada konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

### Hasil Pengujian Inner Model

Uji Goodness of Fit menghasilkan nilai SRMR sebesar 0,097 ( $< 0,10$ ), yang mengindikasikan tingkat kesesuaian model yang baik. Nilai R-Square sebesar 0,671 menunjukkan bahwa 67,1% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial dan non finansial.

Tabel 4. Hasil Analisis R-squared dan Q-Square

| Variabel           | R-Square | R-Square Adj. | Q-Square | Kategori |
|--------------------|----------|---------------|----------|----------|
| Turnover Intention | 0.671    | 0.652         | 0.614    | Moderat  |

Sumber: diolah peneliti (2026)

### Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

| Variabel                                                          | Koef. (O) | T-Statistic | P-Value | Keputusan   |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|---------|-------------|
| Komp. Finansial → Turnover Intention                              | -0.430    | 3.290       | 0.001   | H1 Diterima |
| Komp. Non Finansial → Turnover Intention                          | -0.484    | 4.263       | 0.000   | H2 Diterima |
| Simultan ( $F\text{-hitung} = 35.691 > F\text{-tabel} = 0.1175$ ) |           |             |         | H3 Diterima |

Sumber: diolah peneliti (2026)

### Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil pengujian diperoleh melalui proses *bootstrapping* dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention* memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,290 dan *p-value* sebesar 0,001. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa  $t\text{-statistic} \geq 1,96$  dan  $p\text{-value} < 0,05$  (Sugiyono, 2019:257). Selain itu, nilai *original sample* (O) sebesar -0,430 menunjukkan arah hubungan yang negatif. Dengan demikian, kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya, variabel kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* memiliki nilai  $t\text{-statistic}$  sebesar 4,263 dan  $p\text{-value}$  sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa  $t\text{-statistic} \geq 1,96$  dan  $p\text{-value} < 0,05$  (Sugiyono, 2019:257). Nilai *original sample* (O) sebesar -0,484 juga menunjukkan arah hubungan yang negatif. Dengan demikian, kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

### Uji Hipotesis Simultan

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pengujian ini menggunakan uji F dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel (Sugiyono, 2019:257). Perhitungan nilai Fhitung dilakukan dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi:

$$F_{tabel} = f_{\alpha}(k, n - k - 1)$$

Dimana:

K: Jumlah Variabel Bebas

R<sup>2</sup>: Koefisien Determinasi

n: Jumlah Sampel .

Berdasarkan *R Square* diperoleh R<sup>2</sup> sebesar 0,671 (67,1%). Jumlah variabel bebas (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 38 dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka nilai Fhitung dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k} = \frac{0,671(38 - 2 - 1)}{(1 - 0,671)2} = \frac{23,485}{0,658} = 35,691$$

Sementara itu, untuk nilai Ftabel diperoleh berdasarkan rumus:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= f_{\alpha}(k, n - k - 1) = f_{0,05}(2, 38 - 2 - 1) \\ &= f_{0,05}(2, 35) \\ &= 0,1175 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 35,691 dan Ftabel sebesar 0,1175. Karena nilai Fhitung  $\geq$  Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel *turnover intention* karyawan.

### Pembahasan

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ( $t$ -statistik =  $3,290 > 1,96$ ;  $p = 0,001 < 0,05$ ; koefisien =  $-0,430$ ). Artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar. Indikator upah memperoleh rata-rata tertinggi (3,37), sedangkan tunjangan kehadiran memperoleh rata-rata terendah (2,97). Hasil ini sejalan dengan penelitian Andari et al. (2024) dan Hulu et al. (2025) yang menemukan pengaruh negatif signifikan kompensasi finansial terhadap turnover intention, serta mendukung Teori Pertukaran Sosial (Homans, 1958) dan Teori Dua Faktor Herzberg (1959).

### **Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention.**

Kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ( $t$ -statistik =  $4,263 > 1,96$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ; koefisien =  $-0,484$ ). Pengaruh kompensasi non finansial bahkan lebih besar dibandingkan kompensasi finansial, mengindikasikan pentingnya aspek psikologis kerja bagi karyawan. Fasilitas transportasi memperoleh rata-rata tertinggi (3,07) sedangkan cuti kerja memperoleh rata-rata terendah (2,89). Temuan ini konsisten dengan penelitian Alfatah & Endratno (2021) dan Cahyani et al. (2023).

### **Pengaruh Simultan Terhadap Turnover Intention.**

Secara simultan, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ( $F$ -hitung =  $35,691 > F$ -tabel =  $0,1175$ ;  $R^2 = 0,671$ ). Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu mengelola kedua jenis kompensasi secara seimbang. Rata-rata turnover intention sebesar 4,01 (kategori tinggi) menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh atas sistem kompensasi perusahaan. Hasil ini selaras dengan penelitian Femisyah & Swasto (2020).

## **Conclusion**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, seperti gaji, upah, dan insentif, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial menjadi faktor yang penting dalam menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan, seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek non finansial juga memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kombinasi antara kompensasi finansial dan non finansial yang baik akan

secara bersama-sama menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengelola kedua jenis kompensasi secara seimbang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan psikologis karyawan.

### References

- Adinda, A., & Sari, T. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Pada PT. Everbright Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 31–40.
- Alfatah, I., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah Di Purbalingga. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(1), 63.
- Andari, M. R., Siregar, L. D., & Farla, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. 13(3), 638–645.
- Azzahra, N. F., et al. (2024). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 171–179.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley.
- Cahyani, M., Halin, H., & Emilda, E. (2023). The Influence of Non-Financial Compensation and Workload on Employee Turnover Intention PT. Megah Abadi Estate. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 315–318.
- Changalima, I. A., & Chuwa, M. P. (2025). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in business research. *International Journal of Research in Business and Science*, 14(9), 497–506.
- Femisyah, A. N., & Swasto, B. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(2), 108–117.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6).
- Hulu, L. M. D., et al. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan di Museum Pusaka Nias. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2).
- Rahmawati, R., & Isyanto, P. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 3(3), 180–192.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada. *Jurnal Ekobis*, 11(1), 55–66.
- Saputra, E. K., et al. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491–1500.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Zulfa, M., & Azizah, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 128–138.