

Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Intention to stay* Sebagai Mediasi

Khasbulloh Huda^{1*}, Oktaviani Permatasari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono

E-mail Correspondence: hudakhasbulloh2@gmail.com

Abstract

This study looks at the mediating role that Intention to stay plays in the relationship between employee performance and Compensation. High business competition requires companies to maintain human resource stability and increase productivity. Compensation can serve as motivation from external sources, but employee performance can be influenced by their psychological commitment. The urgency of this research is based on the need for organizations to understand the psychological mechanisms that transform financial incentives into sustainable performance and talent retention. The study methodology is quantitative in nature. The sample technique employed is called purposeful sampling. SmartPLS's structural equation modeling (SEM) was used to examine the data. Specifically, the results show that compensation has a significant positive effect on Intention to stay, which in turn significantly enhances employee performance. For the mediation analysis of Intention to stay, Partial Mediation is used to examine the relationship between compensation and employee performance. The results show that reasonable and profitable compensation systems can only improve performance if they successfully encourage employees to stay in the long term. This means that companies must prioritize compensation designs that are not only competitive but also foster strong loyalty and commitment. Ultimately, this will result in sustainable performance improvements.

Keywords: *Intention to Stay, Compensation, Employee Performance, Mediation*

Abstrak

Penelitian ini melihat bagaimana *Intention to stay* berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Tingginya persaingan bisnis mengharuskan perusahaan untuk menjaga stabilitas sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas. Kompensasi dapat berfungsi sebagai motivasi dari sumber luar, tetapi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen psikologis karyawan. Urgensi penelitian ini didasarkan pada kebutuhan organisasi untuk memahami mekanisme psikologis yang mentransformasi insentif finansial menjadi kinerja berkelanjutan dan retensi talenta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. *Purposive*

sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan. Data dianalisis dengan menggunakan *model equation struktural* (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS, untuk menguji model *Outer Model* dan *Inner Model*, termasuk uji mediasi. Hasil penelitian menjelaskan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*. Selanjutnya, *Intention to stay* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk analisis mediasi *Intention to stay* secara Mediasi Parsial (*Partial Mediation*) hubungan antara Kompensasi dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan sistem kompensasi yang masuk akal dan menguntungkan hanya dapat meningkatkan kinerja jika mereka berhasil mendorong karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang. Ini berarti perusahaan harus memprioritaskan desain kompensasi yang tidak hanya kompetitif tetapi juga menumbuhkan kesetiaan dan komitmen yang kuat. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Intention to Stay, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Mediasi*

PENDAHULUAN

Di era yang semakin kompetitif ini, Perusahaan harus memiliki strategi bersaing yang dapat menambah kualitas dan nilai mereka. Performa karyawan dan loyalitas karyawan adalah salah satu penggerak jangka panjang perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk keberhasilan organisasi modern. Kesuksesan perusahaan, memiliki dampak besar dengan kinerja karyawan. Hasil dari SDM yang efektif dan strategis adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tugas dan standar, Ini menunjukkan hasil dari karyawan selama bekerja (Fauzan, A., 2022). Kinerja karyawan juga mencakup kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan, motivasi, dan faktor lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi memahami bahwa SDM adalah kunci kesuksesan perusahaan. Sebagian besar karyawan ingin tinggal lama di suatu perusahaan dengan berbagai kriteria. Dalam manajemen sumber daya manusia, *Intention to stay* mengacu keinginan seseorang, khususnya karyawan, tetap bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Azizah & Larasati, 2025). Mayoritas bisnis memahami betapa pentingnya sumber daya manusia bagi kesuksesan mereka. Untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas, kapasitas karyawan terus dibina dan dikembangkan, yang

memungkinkan organisasi untuk beroperasi dengan lebih baik (Santoso & Rilfa, 2022). Manajemen yang efektif adalah bagian vital dari lingkungan organisasi. Sistem dan alur kerja modern organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa SDM. Tidak ada perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya tanpa upaya individu; karyawan diwajibkan untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan bersama, sehingga sumber daya mempengaruhi tujuan perusahaan dan produktivitas (Solikha & Rojuaniah, 2023).

Intention to stay sebagai tekad pekerja untuk tetap bertahan, baik secara permanen maupun sementara. Dari sudut pandang organisasi, keinginan karyawan yang rendah untuk tetap bekerja dapat berdampak negatif terhadap perusahaan dengan mengganggu operasionalnya dan menyebabkan masalah moral bagi mereka yang tetap bekerja di perusahaan. (Azizah & Larasati, 2025). Upaya untuk *Intention to stay* dikaitkan dengan niat untuk tetap tinggal di organisasi. Seseorang akan tetap tinggal di suatu organisasi jika terjadi hubungan yang baik dengan manajemen sumber daya manusia. *Intention to stay* merupakan metrik psikologis penting yang berfungsi sebagai penilaian paling akurat dan paling langsung tentang keputusan yang dibuat oleh karyawan apakah mereka akan tetap di perusahaan atau keluar. Konsep *Intention to stay* adalah harapan seorang karyawan agar tetap bekerja dalam waktu yang lama. Konsep ini menunjukkan tingkat komitmen dan kepuasan karyawan terhadap organisasi mereka, dipengaruhi oleh banyak variabel, salah satunya adalah kompensasi (Zain et al., 2024). Pada dasarnya, perusahaan harus mempertahankan perasaan karyawan agar mereka tetap berada dalam sebuah organisasi. Ketika seorang karyawan telah mencapai tingkat tertentu pada titik ini, karyawan akan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan meskipun mereka memiliki tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan setiap karyawan, seperti upah atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, di mana gaji pokok dan tunjangan yang diberikan belum secara optimal mencerminkan beban dan tanggung jawab pekerjaan karyawan serta tingginya biaya hidup. Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan. Memberikan kompensasi yang adil dan bersaing di pasar kerja mampu

membuat karyawan lebih puas dan lebih setia (Febrian, 2025). Rasa puas dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih setia pada perusahaan dan tetap bekerja untuk waktu yang lama jika mereka menerima kompensasi yang layak dan adil (Sitinjak & Esthi, 2025). Jika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai maka itu dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain, terutama di kalangan generasi muda yang lebih sensitif terhadap imbalan finansial dan benefit non-finansial. kompensasi tidak hanya dilakukan oleh perusahaan besar, tetapi penyedia lapangan pekerjaan harus memenuhi hak karyawan untuk mendapatkan kompensasi. Penetapan kompensasi yang baik adalah yang dapat menjamin bahwa karyawannya puas dan berkontribusi pada tujuan atau pekerjaan selanjutnya (Santoso & Rilfa, 2022).

Hasil observasi awal yang dilakukan di beberapa perusahaan di Mojokerto mengindikasikan adanya hubungan yang kompleks antara persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dan dampaknya pada kinerja serta loyalitas mereka, yang menjadi dasar penelitian ini. Karyawan terbaik yang tidak puas dengan kompensasi dan prospek karir mereka, ancaman *turnover*, dan kurangnya motivasi intrinsik menyebabkan kinerja menjadi rapuh. Untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan, berkualitas, dan cepat, penelitian lebih lanjut diperlukan tentang faktor pendorong psikologis. Diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif atau cenderung mengalami penurunan. Dalam hal ini didukung oleh penelitian Friadi et al, (2023) menunjukkan bahwa kondisi perkembangan kinerja karyawan pada PT. Java Furniture telah mengalami penurunan dalam beberapa bulan terakhir. Begitu juga dengan PT Gansar Jaya, hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun. Ini dapat dilihat dari hasil produktifitas yang diberikan oleh karyawan yang mungkin kurang dari target yang ditetapkan Perusahaan (Huda, 2024). Ini menunjukkan bahwa penelitian harus melihat hal-hal yang mendorong kinerja lebih dari sekadar mencapai target dasar, yang dapat memicu inisiatif dan kualitas kerja yang lebih baik.

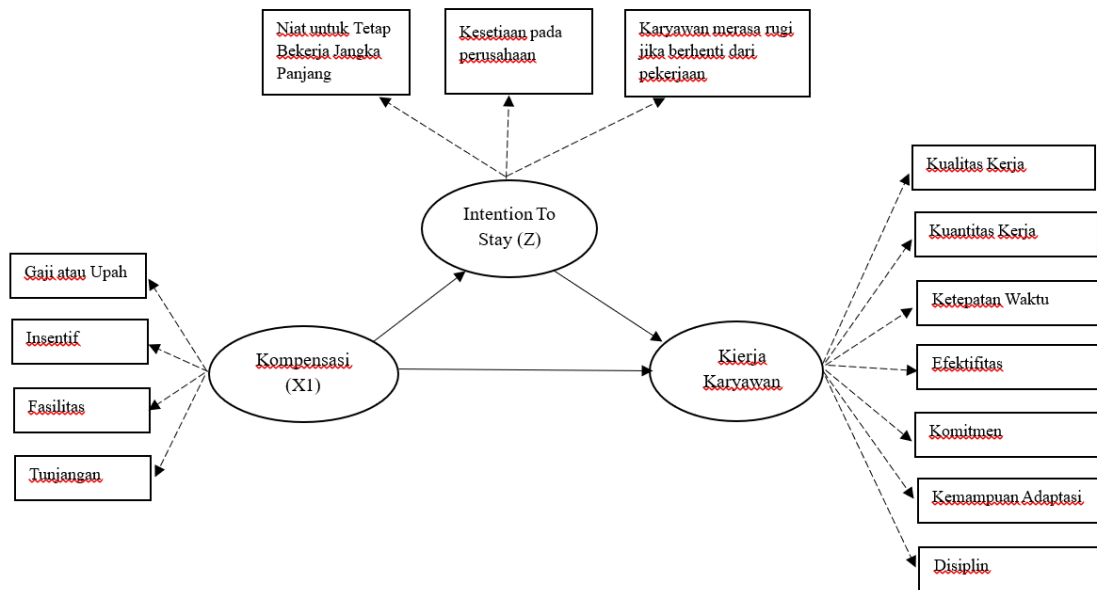
Pentingnya penelitian *Intention to stay* didorong oleh perubahan sosial dan tren bisnis, yang secara langsung meningkatkan biaya operasional dan risiko kehilangan talenta. Penelitian *Intention to stay* memungkinkan organisasi untuk

memahami faktor mana yang paling efektif menahan karyawan, selain itu berfungsi sebagai metrik prediktif utama dalam MSDM. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan *Intention to stay* pada kinerja karyawan, juga memahami pengaruh *Intention to stay* sebagai mediasi. Manfaat dari penelitian ini membantu kemajuan ilmu pengetahuan MSDM dan perilaku organisasi. Dan memvalidasi peran *Intention to stay* menjadi mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian eksplanatori jenis ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori melibatkan variabel eksogen, mediasi, dan endogen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan interaksi variabel satu sama lain. Penelitian ini melibatkan karyawan perusahaan swasta yang berlokasi di kota Mojokerto. Sampel diambil menggunakan metode *Purposive sampling*, yang berarti sampel dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan peneliti. dengan jumlah sampel 54 orang yang menjawab. Data utama, atau primer, dikumpulkan melalui kuesioner yang memiliki skala pengukuran 5 poin.

Analisis data utama dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian, yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Squares*). Uji *Outer Model* dengan pengujian Validitas Konvergen (*Convergent Validity*): Dilihat dari nilai *Loading Factor* (harus >0.7) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) (harus >0.5) dan Reliabilitas (*Reliability*) *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (harus >0.7). Sedangkan pengujian *Inner Model*, dengan pengujian Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*): Menguji hubungan antar variabel (hipotesis). Nilai koefisien jalur (β) menunjukkan arah dan kekuatan hubungan, sementara nilai t-statistik (melalui *bootstrapping*) digunakan untuk menguji signifikansi (umumnya t-statistik >1.96 dan signifikansi 0.05). setelah itu untuk pengujian mediasi dilakukan dengan melihat nilai *Specific Indirect Effect* melalui prosedur *bootstrapping* SmartPLS (Ghozali, 2020).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguji model pengukuran (*Outer Model*) analisis jalur SEM-PLS adalah menguji model pengukuran, juga dikenal sebagai model luar. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa model yang menggabungkan indikator dan variabel laten valid dan dapat diandalkan (reliabel). Pengujian ini meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha*. Hasil berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji *Outer Loadings*

	<i>Intention to stay</i> (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)
X1.1			0,950
X1.2			0,953
X1.3			0,943
X1.4			0,747
Y1.1		0,759	
Y1.2		0,709	
Y1.3		0,709	
Y1.4		0,752	
Y1.5		0,701	
Y1.6		0,727	
Y1.7		0,762	
Z1.1	0,951		
Z1.2	0,880		
Z1.3	0,971		

Sumber: Data Diolah 2025

Hasil uji *Loading Factor* masing-masing indikator yang digunakan memiliki nilai >0.7 . hasil ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan Adalah valid. Selanjutnya melakukan pengujian validitas diskriminan, Pengujian ini bertujuan untuk setiap konstruk (variabel laten) dalam sebuah model berbeda secara konseptual dengan konstruk lainnya, dengan tujuan untuk menunjukkan bahwa dua konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi sebenarnya tidak berkorelasi harus >0.5 , hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Intention to stay (Z)</i>	0,874
Kierja Karyawan (Y)	0,535
Kompensasi (X1)	0,814

Sumber: Data Diolah 2025

Pada tabel di atas menunjukan hasil pengujian memiliki nilai AVE >0.5 , merupakan kontruk yang digunakan Valid. Selanjutnya melakukan pengujian CR untuk menghitung nilai dari suatu konstruk atau variabel dalam penelitian, yang menunjukkan seberapa konsisten sekumpulan item mengevaluasi konsep dasar yang sama. dan *Cronbach's Alpha*. digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal atau reliabilitas (keandalan) dari alat ukur atau kuesioner yang terdiri dari beberapa item. Uji ini mengukur seberapa kuat hubungan antara butir-butir item dan mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Agar suatu alat ukur dianggap reliabel, nilai alfa Cronbach yang umum diterima adalah setidaknya 0,7. Hasilnya pada tabel:

Tabel 3. Hasil Uji CR dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Intention to stay (Z)</i>	0,927	0,954
Kierja Karyawan (Y)	0,857	0,890
Kompensasi (X1)	0,921	0,946

Sumber: Data Diolah 2025

Hasil uji memiliki nilai > 7 baik pada uji CR maupun *Cronbach's Alpha*. Hasil ini disimpulkan bahwa semua variabel yag digunakan reliabel atau handal.

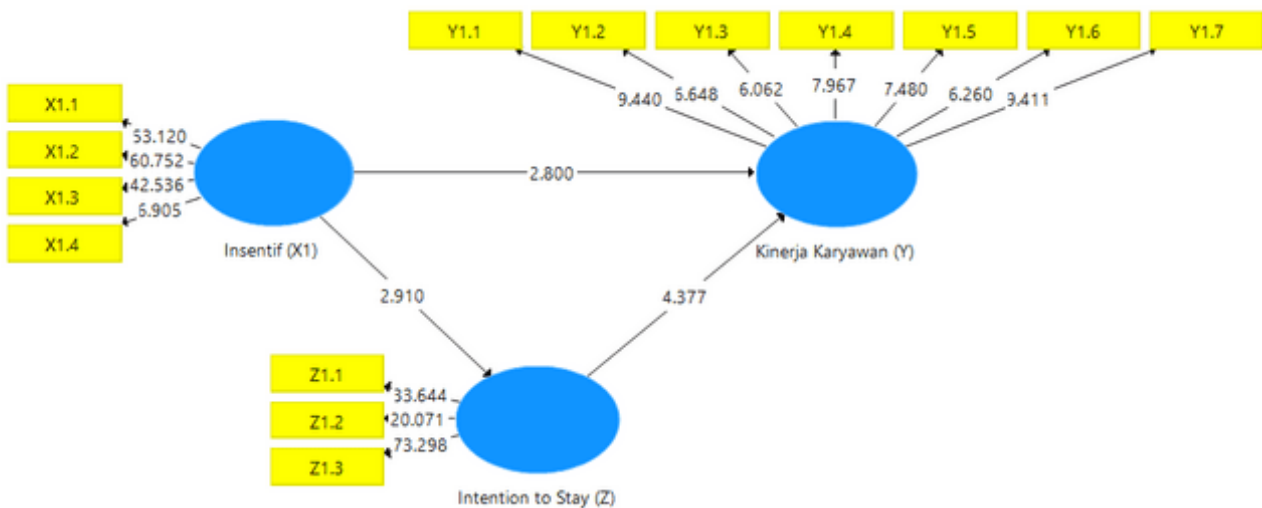
Selanjutnya pengujian *Inner Model* ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik model model yang digunakan, dengan pengujian Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dan *Specific Indirect Effect*. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Intention to stay (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,522	4,876	0,000
Kompensasi (X1) -> <i>Intention to stay (Z)</i>	0,366	2,863	0,004
Kompensasi (X1) -> Kierja Karyawan (Y)	0,353	2,694	0,007

Sumber: Data Diolah 2025

Dari data di atas diketahui hasil pengujian pada *Path Coefficient* dapat dijelaskan bahwa variabel *Intention to stay* dengan nilai T hitung sebesar $4,876 > 1,96$ dan *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,522. Maka *Intention to stay* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk kompensasi dengan nilai T hitung sebesar $2,863 > 1,96$ dan memiliki *P Values* sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,366. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap *Intention to stay*. Dan untuk variabel kompensasi dengan nilai T hitung sebesar $2,694 > 1,96$ dan *P Values* sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,353. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Hasil Analisis *PLS Bootstrapping*

Untuk pengujian mediasi dilakukan dengan melihat nilai *Specific Indirect Effect* melalui prosedur *bootstrapping*.

Tabel 5. Hasil *Bootstrapping*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi (X1) -> <i>Intention to stay</i> (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,191	2,427	0,016

Sumber: Data Diolah, 2025

Diketahui bahwa nilai *T Statistics* sebesar $2,427 > 1,96$ dan memiliki *P Values* sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,191. Hasil ini menjelaskan variabel *Intention to stay* dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Intention to stay*

Hasil uji variabel kompensasi memiliki *T Statistics* sebesar 2,863 yang $> 1,96$ dan memiliki *P Values* sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,366. Disimpulkan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap *Intention to stay*, Dimana setiap perubahan atau peningkatan kompensasi dapat meningkatkan *Intention to stay* sebesar 0,366 atau 36,6%. Hasil ini menunjukkan semakin bagus kompensasi maka semakin tinggi niat bertahan (*Intention to stay*). Diartika jika kompensasi meningkatkan keinginan untuk tinggal (*Intention to stay*). Penemuan ini sangat kuat dan sesuai dengan struktur teoritis perilaku organisasi dan manajemen SDM. Dari penelitian Santoso & Rilfa, (2022) *Intention to stay* dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Ini menunjukkan bahwa nilai *Intention to stay* meningkat seiring dengan peningkatan kompensasi. Hasil penelitian ini didukung dari Febrian, (2025) yang mengatan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to stay*. Artinya semakin baik sistem kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan mempertahankan pekerjaan di Perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi memiliki nilai *T Statistics* sebesar $2,694 > 1,96$ dan memiliki *P Values* sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,353. Maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan setiap perubahan atau peningkatan kompensasi pada satu satuan maka kinerja karyawan naik 0,353 atau 35,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin bagus sistem kompensasi diberikan karyawan, semakin baik kinerja mereka. Karyawan mungkin lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif jika mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang bersedia bekerja lebih keras akan lebih mungkin mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu kompensasi yang efektif membangun ikatan kerja sama formal antara karyawan dan Perusahaan. Penelitian dari (Andriani., 2025) Ditunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi karena kompensasi menjadi acuan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Sementara kinerja merupakan hasil dari pencapaian karyawan atas pekerjaan yang diterima dari perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan, perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dengan cara yang menguntungkan. Penalitain Adiyanti & Nugraha, (2023) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini juga diperkuat dari penelitian (Purwanto et al., 2023) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kompensasi yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja apabila mereka menerima imbalan yang didasarkan pada kinerja, pekerjaan, dan hasil kerja mereka.

Pengaruh *Intention to stay* Terhadap Kinerja Karyawan

variabel *Intention to stay* memiliki nilai *T Statistics* sebesar $4,876 > 1,96$ dan memiliki *P Values* $0,000 < 0,05$ dan nilai *Original Sample* (O) 0,522. Maka *Intention to stay* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan perubahan *Intention to stay* dalam satusatuan makan peningkatan sebesar 0,522 atau 52,2%. Karyawan yang memiliki niat kuat untuk bertahan cenderung lebih berupaya untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka merasa menjadi bagian penting dari kesuksesan Perusahaan. Karyawan menjadi lebih fokus dan

berdedikasi pada pekerjaan mereka jika mereka memiliki niat untuk bertahan. Untuk tetap berkontribusi dan sukses bersama perusahaan, mereka akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya. *Intention to stay* dapat menawarkan kesempatan untuk berkembang dan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi & Mulyanto, (2024) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh niat untuk tinggal. *Intention to stay* yang tinggi dapat menghasilkan hasil yang berkualitas. Keinginan karyawan untuk tetap bertahan meningkatkan produktifitasnya, termasuk hasil kerja mereka sendiri, yang akan membantu organisasi mencapai tujuan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Intention to stay*

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *T Statistics* sebesar 2,427 > 1,96 dan memiliki *P Values* sebesar 0,016 < 0,05 dan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,191. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Intention to stay* dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Intention to stay* berfungsi sebagai mediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Ini menjelaskan mengapa kompensasi tidak memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi lebih pada proses membangun kesetiaan. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan niat untuk bertahan (*Intention to stay*) karyawan karena membuat mereka merasa dihargai, puas dengan pekerjaan mereka, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Efek positif ini juga memengaruhi kinerja karyawan, karena kepuasan kerja yang dihasilkan dari kompensasi yang layak berfungsi sebagai mediator atau perantara antara kompensasi dan kinerja. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *Intention to stay* secara Mediasi Parsial (*Partial Mediation*) memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil memvalidasi model mediasi yang menguji jalur hubungan antara kinerja karyawan, kompensasi, dan *Intention to stay*. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja karyawan. Diketahui bahwa kompensasi berdampak langsung pada kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan gaji atau bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi yang tinggi menjadikan

karyawan lebih tinggi untuk *Intention to stay*. Kompensasi meningkatkan keinginan untuk tinggal dan kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa kompensasi hanya efektif meningkatkan kinerja jika kompensasi tersebut berhasil memperkuat niat karyawan untuk bertahan di perusahaan dengan waktu yang lama. Untuk meningkatkan kinerja, sistem insentif sesaat tidak cukup; mereka harus berfokus pada meningkatkan kesetiaan dan komitmen jangka panjang. Studi ini mengusulkan perubahan pada Teori Harapan, yang mengatakan bahwa nilai imbalan atau kompensasi harus menghasilkan harapan retensi (harapan untuk tinggal) sebelum dapat mencapai kinerja maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik:Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Andriani., A. R. M. F. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 164–169. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.631>
- Azizah, L. H. N., & Larasati, N. (2025). Pengaruh Kompensasi, Work-Life Balance dan Keterlibatan Kerja terhadap *Intention to stay* pada Karyawan Sentral Cargo Cabang Solo Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 1165–1179.
- Dewi, M. C., & Mulyanto, H. (2024). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan *Intention to stay* Sebagai Pemeditasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 303–318. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.233>
- Fauzan, A. (2022). Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Febrian, W. D. (2025). Pengaruh Kompensasi , Work Life Balance , dan Work Engagement terhadap Stay Intention (Studi pada PT XYZ). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 3(3), 79–91.
- Friadi; Lukito, H., & Huda, K. (2023). Pengaruh Struktural Empowerment, Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto. *Cermin : Jurnal Penelitian*, 7(1), 306–317.

- Ghozali, I. H. L. (2020). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Edisi 2.). Badan penerbit- Undip.
- Huda, K. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri , Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Maneksi*, 13(3), 566–573.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Luisa Peny, T. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Santoso, A. B., & Rilfa, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Intention to stay* (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Sitinjak, M., & Esthi, R. B. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Di Pt. Matahari Graha Fantasi. *Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis*, 6(2), 78–91.
- Solikha, S. M., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Melalui Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11175–11188.
- Zain, M. H., Pardede, K. O., Sukma, I., Darmastuti, I., & Ratnawati, I. (2024). Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan Di Organisasi: Tinjauan Sistematis. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 519–537.