

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja di PT Subah Spinning Mills**

**Amelia Nurlaila Chasanah<sup>1</sup>, Farah Chalida Hanoum<sup>2</sup>, Hawik Ervina Indiworo<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

amelianurlaila520@gmail.com

### **ABSTRACT**

*High turnover intention rates are a major problem in human resource management in manufacturing companies. Turnover intention can result in significant losses for companies due to increased recruitment and training costs, as well as the loss of competent employees. This study aims to analyze the effect of compensation and the work environment on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable at PT. Subah Spinning Mills. Compensation and the work environment are important factors influencing job satisfaction levels, which ultimately impact a person's intention to voluntarily leave the company. The research method used was a quantitative approach, with data collection using a survey method through questionnaires distributed to employees. The population used was 130, with a sampling technique using the Slovin formula, resulting in a sample of 98 respondents. The data analysis technique in this study used Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software version 4.0. PLS is a Structural Equation Modeling (SEM) method. The results of this study are expected to influence compensation and the work environment on job satisfaction, and that job satisfaction plays a role in reducing turnover intention.*

**Keywords:** *Compensation, work environment, job satisfaction, turnover intention*

### **ABSTRAK**

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi salah satu permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan manufaktur. *Turnover intention* dapat menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan karena meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan dan hilangnya karyawan yang kompeten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Subah Spinning Mills. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak niat seseorang untuk keluar dari perusahaan dengan sukarela. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Populasi yang digunakan berjumlah 130 teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang diperoleh yaitu 98 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui software SmartPLS versi 4.0. PLS termasuk dalam metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini diharapkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berperan menurunkan *turnover intention*.

**Kata kunci:** *Kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, turnover intention*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang terus berkembang, industri manufaktur mengalami perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan manufaktur umumnya menerapkan sistem pengelolaan SDM yang terstruktur untuk mendukung peningkatan mutu produksi. Manajemen SDM menjadi bagian penting dalam setiap aktivitas perusahaan karena berperan dalam meningkatkan efektivitas operasional serta menjaga kualitas produk yang dihasilkan.

Adapun masalah yang sering kali muncul di perusahaan manufaktur. PT Subah Spinning Mills merupakan perusahaan manufaktur dalam industri pemintalan benang. PT Subah Spinning Mills Manufaktur menggunakan pengaturan sumber daya manusia untuk mengelola pekerjaan dengan tersusun secara struktural, dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan mutu produksi, manajemen sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan dan relevansi mutu produksi.

Mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang baik merupakan tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan, untuk saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover intention menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat turnover intention yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang sudah berpengalaman dan memiliki potensi yang baik keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu dan biaya untuk perekrutan karyawan yang baru (Sari et al., 2024).

*Turnover intention* menghadirkan masalah bagi perusahaan diseluruh dunia, *turnover* jika berkelanjutan akan merugikan pihak perusahaan disisi lain kehilangan karyawan yang memiliki kompetensi dan perusahaan akan mengalami kerugian untuk melakukan proses rekrutmen. Adanya gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dapat memicu karyawan tersebut keluar dari perusahaan tanpa adanya paksaan, dan lingkungan kerja yang kurang aman serta kurang kondusif akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*.

## Data karyawan keluar dari perusahaan

Tahun	Bulan	Karyawan	Tahun	Bulan	Karyawan
2023	Januari	5	2024	Januari	9
	Februari	3		Februari	8
	Maret	1		Maret	3
	April	6		April	29
	Mei	15		Mei	11
	Juni	9		Juni	2
	Juli	11		Juli	8
	Agustus	8		Agustus	6
	Sep	3		Sep	7
	Okt	2		Okt	14
	Nop	7		Nop	2
	Des	9		Des	3
Total		79	Total		102

Sumber: HRD PT Subah Spinning Mills, 2025

Berdasarkan tabel data karyawan keluar dari perusahaan dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan mengalami fluktuasi pada tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 79 orang, jumlah tertinggi karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Mei

Strategi untuk menurunkan *turnover intention* dengan memunculkan dorongan dan motivasi internal yaitu memberi penekanan bahwa kepemimpinan tak hanya berada pada pengelola manajemen saja, tapi juga berada dalam setiap diri karyawan. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan (Zulfa & Azizah, 2020).

Kendala atau masalah yang sering muncul terletak pada ketidakseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diterima, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang tidak transparan sehingga perusahaan kurang memperhatikan keadilan pada karyawan. Selain itu juga seringkali tunjangan atau insentif yang diberikan tidak sesuai sehingga dapat menurunkan motivasi kerja serta berdampak pada meningkatnya *turnover intention*.

Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang turut dalam menentukan kenyamanan, kepuasan, dan *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologi dimana seseorang menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan elemen-elemen organisasi lainnya. Permasalahan atau kendala yang sering muncul pada lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang belum tentu aman dan nyaman, terutama pada sektor manufaktur yang memiliki risiko tinggi tentang keselamatan kerja.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti kurangnya komunikasi antar atasan dan karyawan, konflik sesama rekan kerja juga sering terjadi ditempat kerja sehingga lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kurang mendukung akan memperburuk suasana ditempat kerja. Beberapa penelitian sebelumnya (Dewi & Herianti, 2023) telah mengkaji dampak kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* terhadap karyawan yang menyatakan bahwa karyawan tidak mendapatkan kompensasi secara langsung oleh perusahaan atas apa yang mereka kerjakan dan mendapatkan diskriminasi atau pengucilan terhadap karyawan sehingga menjadikan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Menurut (Gani et al. 2022) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada perusahaan tambang di Kalimantan. *Turnover intention* karyawan pada perusahaan tambang di Kalimantan mengalami peningkatan karena kompensasi dan lingkungan kerja dianggap salah satu penyebab utama *turnover intention*.

Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai mereka. Semakin cocok pekerjaan mereka dengan nilai-nilai dan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan sebaliknya, semakin ketidaksesuaian dalam pekerjaan dengan nilai-nilai keinginan semakin rendah nilai kepuasan kerja yang dilakukan (Ruki, 2024).

Beberapa pendapat peneliti kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Peran kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi yaitu, kompensasi yang adil, memadai, dan sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menurunkan risiko *turnover intention*.

Ketika kompensasi dianggap tidak memadai, karyawan cenderung merasa kurang puas, sehingga potensi mereka untuk mencari pekerjaan lain meningkat meskipun aspek lain dalam organisasi sudah mendukung. Kompensasi yang adil dan memadai serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, dan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. (Iman, 2025)

Penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* meski sudah di mediasi oleh kepuasan kerja, pada dasarnya kompensasi yang diterima karyawan diharapkan dapat memberi kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja bisa menghilangkan stres, dan dapat membantu meningkatkan performa kerja. Kepuasan kerja yang didapat akan menjadi motivasi untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan dan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Hadir Sugianto et al. 2022)

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Subah Spinning Mills, dengan jumlah karyawan 130 yang akan dijadikan sebagai populasi. Dalam penelitian, sampel yang dipilih bersifat representatif atau mewakili karakteristik dari populasinya, pada umumnya pengambilan sampel harus ditentukan terlebih dahulu jumlah populasi yang akan diamati berdasarkan hitungan tertentu dengan menggunakan rumus *slovin*. Berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* maka sampel yang akan digunakan yaitu 98 responden dari populasi 130. Pada penelitian pengambilan sampel dilakukan berdasarkan teknik *non-probability sampling* menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik *non-probability sampling* yang diambil memiliki teknik khusus dalam penelitian, yaitu dengan cara melakukan *purposive sampling*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui software SmartPLS versi 4.0. PLS termasuk dalam metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode yang digunakan untuk menguji signifikansi yaitu *Bootstrapping* dengan menghasilkan nilai *standar error*, *confidence interval*, dan *t-statistic*. Keakuratan model dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel. PLS-SEM merupakan alat yang tepat untuk penelitian yang bertujuan membangun dan mengembangkan teori. PLS-SEM dirancang untuk mengestimasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara simultan.

Evaluasi Model Pengukuran (outer model) dengan Uji Validitas *Convergent Validity* (Average Variance Extraced, AVE dan outer loading *Discriminant Validity* (Cross Loading) dan Uji Reliabilitas *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Evaluasi Model Struktural (inner model) Uji *Goodnes Of Fit Model Goodness of fit* (GoF) dalam analisis PLS-SEM digunakan untuk mengevaluasi keseluruhan model struktural terhadap data penelitian dan memastikan bahwa model memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan dalam *R-Square*

Analisis statistik yang digunakan yaitu uji *R-Square* menggambarkan pengaruh keseluruhan variabel eksogen/endogen terhadap endogen lainnya. Nilai *R-Square* 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model sedang dan 0,25 menunjukkan model yang lemah. Koefisien jalur (path coefficients) berada kisaran -1 dan 1. Tingkat ketidaktastian *P-value* sebesar 5% jadi  $P\text{-value} < 0,05$  maka hipotesis ditolak. Nilai *F-square* (effect size).

Pengujian hipotesis dengan menggunakan PLS-SEM dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian hipotesis dengan metode *bootstrapping* dengan melihat nilai t-statistik dan *p-value* dan *path coefficient* pada model PLS-SEM adalah nilai  $p\text{-value} < 0,05$  artinya hipotesis diterima (ada pengaruh signifikan) jika tidak maka hipotesis ditolak.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover*

*intention*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 98 responden pada karyawan PT Subah Spinning Mills. Dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki 52% dan perempuan 48%. Mayoritas pendidikan responden yaitu lulusan SMA/SMK/SLTA dengan frekuensi 50%, kemudian lama bekerja >1 tahun (38%), 1-3 tahun (33,7%), 3 tahun (27,6%).

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
Hasil nilai *outer loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Turnover Intention (Y)	TI 1	0,818	Valid
	TI 2	0,803	Valid
	TI 3	0,721	Valid
	TI 4	0,722	Valid
	TI 5	0,872	Valid
	TI 6	0,899	Valid
Kompensasi (X1)	K1	0,867	Valid
	K2	0,899	Valid
	K3	0,872	Valid
	K4	0,873	Valid
	K5	0,838	Valid
	K6	0,874	Valid
	K7	0,808	Valid
	K8	0,710	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK 1	0,807	Valid
	LK 2	0,745	Valid
	LK 3	0,869	Valid
	LK 4	0,798	Valid
	LK 5	0,841	Valid
	LK 6	0,849	Valid
	LK 7	0,848	Valid
	LK 8	0,833	Valid

Kepuasan Kerja (Z)	KK 1	0,829	Valid
	KK 2	0,839	Valid
	KK 3	0,752	Valid
	KK 4	0,807	Valid
	KK 5	0,754	Valid
	KK 6	0,809	Valid
	KK 7	0,845	Valid
	KK 8	0,712	Valid
	KK 9	0,754	Valid
	KK 10	0,705	Valid
	KK 11	0,719	Valid
	KK 12	0,729	Valid

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan dari pengujian ulang *outer loading*, maka hasil nilai *outer loading* diatas bahwa indikator disetiap variabel dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,7. Dengan demikian data tersebut dinyatakan memenuhi kriteria validitas. Selain *outer loading* pengujian validitas dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE), berikut tabel hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang digunakan untuk uji instrumen validitas.

**Tabel 2**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,579	Valid
Kompensasi	0,713	Valid
Lingkungan Kerja	0,680	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,654	Valid

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2026)

Dari tabel *Average Variance Extracted* (AVE) nilai AVE disetiap variabel lebih dari 0,5 artinya bahwa setiap variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi standar validitas. AVE yang diterima adalah  $\geq 0,50$  (sama dengan 0,5 atau lebih besar dari 0,5) (Sugiarto & Kiswanto, 2025).

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Cronbach's alpha & Composite reliability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,938	0,939	Reliabel
Kompensasi	0,942	0,950	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,933	0,940	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,894	0,926	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada tabel diatas maka keseluruhan variabel yaitu kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan turnover intention dinyatakan reliabel. Karena semua nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7, sehingga menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## Uji R-Square

**Tabel 4**  
**Uji R-Square (R2)**

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,649
Turnover Intention	0,455

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil dari uji R-Square variabel kepuasan kerja memiliki nilai R-square 0,649 menunjukkan model sedang dan variabel *turnover intention* memiliki nilai R-square 0,455 menunjukkan model sedang.

## Uji F-Square

**Tabel 5**  
**Uji F-square**

Variabel	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Kompensasi			0,243	0,007
Lingkungan Kerja			0,445	0,002
Kepuasan Kerja				0,211
Turnover Intention				

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil dari *F-square* pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,243 dapat diartikan memiliki pengaruh sedang, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,445 yang berarti memiliki pengaruh besar, sedangkan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* nilai sebesar 0,007 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention sebanyak 0,002 dapat diartikan memiliki pengaruh rendah. Untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention nilai sebesar 0,211 dapat memiliki pengaruh sedang.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 6**  
**Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel (O)	Sampel mean (M)	Standard deviation (STDV)	T-statistic (O STDEV )	P-value
Kompensasi -> Turnover Intention	0,090	0,107	0,121	0,746	0,455
Lingkungan Kerja-> Turnover Intention	0,046	0,051	0,112	0,409	0,683
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0,572	0,557	0,148	3,865	0,000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,378	0,383	0,111	3,400	0,001
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,511	0,512	0,089	5,760	0,000

Sumber: Data primer yang diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama tidak diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, dengan t-statistic sebesar 0,746 ( $<1,96$ ) dan P-value sebesar 0,455 ( $> 0,05$ )
2. Hipotesis kedua tidak diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, dengan t-statistic 0,409 ( $<1,96$ ) dan P-value sebesar 0,683 ( $>0,05$ )
3. Hipotesis ketiga diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan t-statistic 3,865 ( $>1,96$ ) dan P-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ )
4. Hipotesis keempat diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-statistic 3,400 ( $>1,96$ ) dan P-value sebesar 0,001 ( $<0,05$ )
5. Hipotesis kelima diterima, yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-statistic 5,760 ( $>1,96$ ) dan P-value 0,000 ( $<0,05$ )

**Tabel 7**  
**Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard deviation (STDV)	T-statistic (O STDEV )	P-value
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0,216	0,210	0,079	2,723	0,006
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0,293	0,286	0,093	3,115	0,002

Sumber : Data primer yang diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan hasil dari uji pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,216, t-statistic 2,723 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value 0,006 ( $<0,05$ ) artinya, kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien 0,293, t-statistic 3,115 ( $>1,96$ ), p-value 0,002 ( $<0,05$ ) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari pengujian hipotesis, maka variabel kompensasi terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai statistic sebesar 0,746 ( $<1,96$ ) dan P-value sebesar 0,455 ( $> 0,05$ ) artinya hipotesis H1 ditolak . Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Purwati et al., 2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan peneliti sebelumnya (E. K. Saputra et al. 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka lakukan sehingga karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan sesuai maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis, maka variabel lingkungan kerja terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung

terhadap turnover intention, dengan t-statistic 0,409 ( $<1.96$ ) dan P-value sebesar 0,683 ( $>0,05$ ) artinya hipotesis H2 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa (Reza et al. 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tidak hanya dilihat dari lingkungan kerja namun beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

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

Hasil pengujian hipotesis, maka variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan t-statistic 3,865 ( $>1,96$ ) dan P-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) artinya hipotesis H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Alfarol & Bahwiyanti, 2023) dan (Haris et al., 2023) pekerjaan seringkali dibebankan kepada karyawan akan memicu tingkat kepuasan kerja, sehingga jika kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover* akan turun.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis, maka variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-statistic 3,400 ( $>1,96$ ) dan P-value sebesar 0,001 ( $<0,05$ ) artinya H4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Puspitawati & Atmaja, 2020) dan (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa karyawan akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis, maka variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-statistic 5,760 ( $>1,96$ ) dan P-value 0,000 ( $<0,05$ ) artinya hipotesis H5 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Irma & Yusuf, 2020) lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik apabila lingkungan kerja mendukung.

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

Hasil pengujian hipotesis, kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,216, t-statistic 2,723 ( $>1,96$ ) dan nilai *p-value* 0,006 ( $<0,05$ ) artinya, kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Putri et al. 2024) dan (Hadir Sugianto et al. 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui

kepuasan kerja yang berarti kompensasi yang didapat akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

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

Hasil pengujian hipotesis, Nilai koefisien 0,293, t-statistic 3,151 (>1,96), p-value 0,002 (<0,05) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Andriani et al. 2021) Lingkungan kerja yang tidak stabil dan tidak aman, yang mencakup keamanan kerja dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover*. Salah satu penyebab *turnover* yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari komunikasi ditempat kerja, perilaku manajer, dan tempat kerja yang menguntungkan, namun jika lingkungan kerja baik dan stabil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, namun kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sementara kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* serta mampu memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan, menyediakan fasilitas penunjang yang belum ada maupun sudah ada namun dirasa masih kurang, dan bagi peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel dan memperluas sampel agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. HASNUR RIUNG SINERGI KABUPATEN TAPIN. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 10(1).
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan kerja, Engagement karyawan, Lingkungan kerja, dan Turnover intention*. Gracias logis kreatif.
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT.XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6, 686–696.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.444>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang

- dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *KEPUASAN KERJA*.
- Hidayat, A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.
- Iman, N. (2025). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI* [Thesis]. Universitas Kuningan.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Number 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Puspitawati, N. made D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(02).
- Putri, N. P. D. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Vrgas Viva Ventury Denpasar. *Jurnal Bakti Saraswati*.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sari, S. Y., Aima M. Havidz, & Zefriyenni. (2024). *MENGURAI TURNOVER INTENTION : Strategi Mempertahankan Karyawan*.
- Sugiarto, & Kiswanto, A. (2025). *Panduan Praktis SmartPLS 4 untuk pariwisata* (N. D. M. Prima, Ed.).