

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara

Regita Visca Asmaradinanda S<sup>1\*</sup>, Muhammad Asif Khan<sup>2</sup>, Muhammad Richo Rianto<sup>3</sup>, Eri Bukhari<sup>4</sup>, Choiroel Woestho<sup>5</sup>

1,2,3,4,5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Corresponding Author:** Regita Visca Asmaradinanda S [regitadinanda@gmail.com](mailto:regitadinanda@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

*Received :* 24, Jan

*Revised :* 29, Jan

*Accepted:* 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Rancangan yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian hipotesis menggunakan statistik SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap turnover intention. Namun, kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover intention.

Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. Kebaharuan dalam penelitian ini menggabungkan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara.

---

### INTRODUCTION

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Kemampuan suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam jangka panjang ditentukan oleh sumber daya manusia terutama dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin ketat. Agar

tujuan perusahaan dapat tercapai maka karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan dengan baik agar apa yang dilakukan untuk perusahaan setimpal dengan apa yang didapatkan terutama dalam kenyamanan bekerja sehingga karyawan tidak berniat untuk keluar dari perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan itu sendiri. (Septia Ningsih & Putra, 2019).

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi turnover intention, salah satunya yaitu tingkat kepuasan karyawan. Faktor dominan dari turnover intention adalah faktor kepuasan kerja, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi (Putri & Hasanati, 2022). Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak nyaman sehingga berkeinginan untuk pindah ke tempat kerja lain yang menawarkan pekerjaan lebih baik (Yuliantoro et al., 2019). Ketidakpuasan karyawan dapat muncul ketika ekspektasi tidak sesuai dengan kenyataan yang diterima. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari kepuasan dalam pekerjaan, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut.

Turnover intention dapat mengurangi kinerja suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan dengan sumber daya terbatas. Kehilangan karyawan dapat menyebabkan produktivitas menurun karena karyawan pengganti kurang berpengalaman dan tidak terbiasa dengan tujuan dan kebijakan perusahaan. Turnover intention menjadi masalah yang cukup besar di PT. Multi Sarana Prima Nusantara. PT. Multi Sarana Prima Nusantara atau yang sering disebut dengan Multi Toys merupakan perusahaan ritel yang cukup berkembang di Indonesia. Pada PT. Multi Sarana Prima Nusantara, ditemukan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan pekerjaan seperti, perusahaan masih menerapkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan standar minimum dan tidak adanya ruang lingkup peningkatan karir. Hal ini dapat ditunjukkan dari turnover intention yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian SDM PT. Multi Sarana Prima Nusantara menunjukkan tingkat turnover yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Rasio Turnover Karyawan PT Multi Sarana Prima Nusantara**

**Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase Turnover
2020	110	104	7	18	16,82%
2021	104	103	5	15	14,49%
2022	103	105	8	10	9,61%

Sumber: Bagian SDM PT. Multi Sarana Prima Nusantara, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa turnover intention pada karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara pada tahun 2020 persentase turnover karyawan mencapai 16,82% tahun 2021 mencapai 14,49% dan tahun 2022 persentase turnover sudah mencapai angka 9,61%. Menurut Ningsih & Putra (2019) persentase turnover dikatakan normal apabila berkisar 5% - 10% per tahun dan

dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Multi Sarana Prima Nusantara perlu memonitor tingkat turnovernya karena mengalami jumlah persentase turnover yang tinggi. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman (Kolompoy dan Palandeng, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai turnover intention karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel intervening karena kepuasan kerja dijadikan sebagai perantara antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan turnover intention. Tujuan dari kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan turnover intention secara tidak langsung. Jika tingkat lingkungan kerja tinggi, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sehingga tingkat turnover intention karyawan menurun. Jika kompensasi yang diterima sudah sesuai, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, yang berarti akan mengurangi tingkat turnover intention karyawan.

## **THEORETICAL REVIEW**

### **Turnover Intention**

Turnover intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Perilaku mencakup ketidakhadiran, keluar, dan penolakan secara umum dikelompokkan sebagai penarikan diri (Rizki & Wahyuningtyas, 2023). Sedangkan menurut Muviana, (2022) turnover intention merupakan sebuah kecenderungan sikap dari seseorang untuk meninggalkan organisasinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur intensi turnover yang dikembangkan dari hasil penelitian Ardan & Jaelani, (2021) meliputi: Thoughts of quitting, Job search dan Intention to quit

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Madjidu et al., 2022) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan meningkat jika perusahaan gagal menciptakan lingkungan kerja yang positif (Muviana, 2022). Menurut Sedarmayanti dalam (Muviana, 2022) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non-fisik

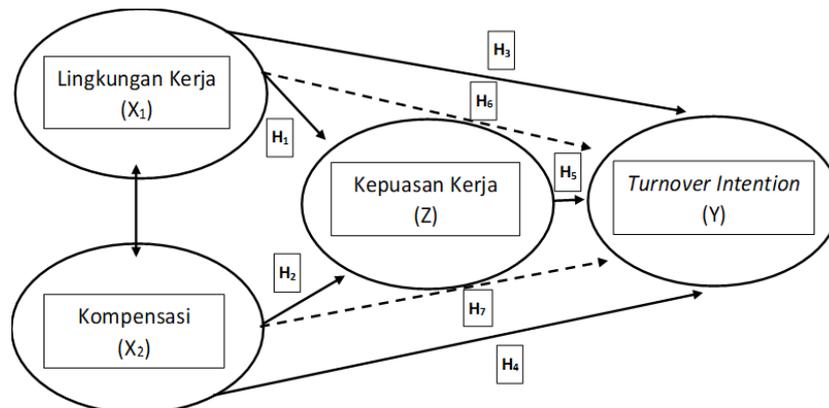
## Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Angellika et al., (2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adanya kompensasi yang sesuai terhadap pekerjaan yang dikerjakan maka setiap karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu (Emisa & Heru Susanto, 2023). Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Febriana & Kustini, 2022) adalah : 1.Upah dan Gaji, 2.Tunjangan, 3.Insentif, 4.Fasilitas.

## Kepuasan Kerja

Keadilan organisasi secara khusus dikaitkan dengan cara perusahaan memperlakukan karyawan terhadap pekerjaan (Irfan, 2022). Kepuasan kerja berarti semua emosi yang tepat dirasakan oleh karyawan pada kelompok atau organisasi di dalam perusahaan. Organisasi harus meraih keberhasilan dan keunggulan pada organisasi yang berarti. Dengan meningkatkan jumlah kepuasan kerja dapat membantu perusahaan untuk memperoleh tujuannya dan memperluas keuntungan. Kondisi kerja yang memengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, promosi, kolega, tunjangan dan tunjangan kerja, jam kerja dan lain-lain. Menurut Luthans dalam Sukma & Puspitadewi, (2022) kepuasan kerja memiliki 5 indikator yang dapat memengaruhi, yaitu : 1.Pekerjaan itu sendiri (Work it Self), 2.Gaji (Pay), 3.Promosi (Promotion), 4.Supervisi, 5.Teman atau rekan kerja (Work Group)

## Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari apa yang menjadi permasalahan (Yuliantoro et al., 2019). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut :

Menurut Muviana, (2022) Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan perasaan nyaman dan puas dalam bekerja, kinerja karyawan akan meningkat dan memengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga sangat penting bagi organisasi untuk menyediakan atau mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan. Menurut Irfan, (2022) karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila mereka diperlakukan secara adil atas pekerjaan yang mereka lakukan, kebijakan pemberian teguran atau penghargaan yang dijalankan secara konsisten mampu menunjukkan bahwa telah ditetapkannya keadilan organisasi.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara

H4 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara.

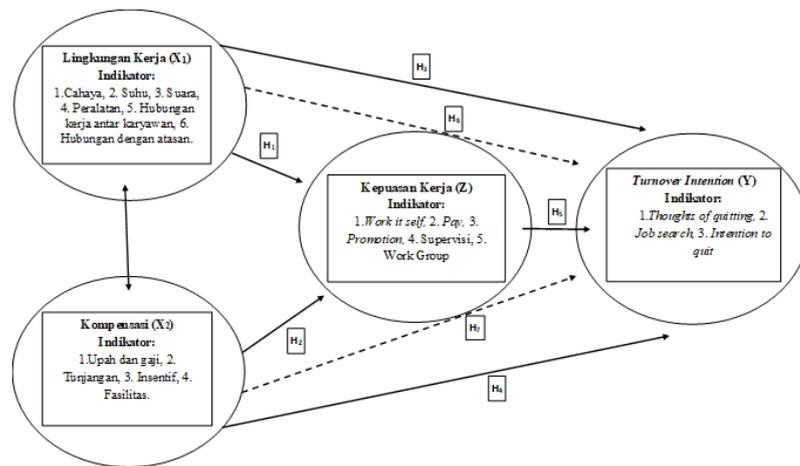
Menurut Muviana, (2022) Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan perasaan nyaman dan puas dalam bekerja, kinerja karyawan akan meningkat dan memengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga sangat penting bagi organisasi untuk menyediakan atau mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan. Kristin et al., (2022) menyebutkan bahwa turnover intention didefinisikan sebagai keluar dan masuknya karyawan di tempat kerja dalam waktu atau periode tertentu, yang berarti ada karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan keluar karena berbagai alasan yang menyebabkan perubahan dalam jumlah karyawan. Kristin et al., (2022) menyebutkan bahwa turnover intention didefinisikan sebagai keluar dan masuknya karyawan di tempat kerja dalam waktu atau periode tertentu, yang berarti ada karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan keluar karena berbagai alasan yang menyebabkan perubahan dalam jumlah karyawan.

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara.

H7 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara.

## METHODOLOGY

Desain penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel independen yakni lingkungan kerja dan kompensasi dengan variabel dependen yakni turnover intention melalui variabel mediasi kepuasan kerja kepada karyawan di PT. Multi Sarana Prima Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode survei dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner instrumen pengumpulan data, dimana pengumpulan data kuantitatif ini dibuat dalam bentuk kisaran skala atau skor. Model konseptual pada penelitian ini memiliki variabel independen yakni lingkungan kerja dan kompensasi, variabel intervening yakni kepuasan kerja, dan variabel dependen yakni turnover intention



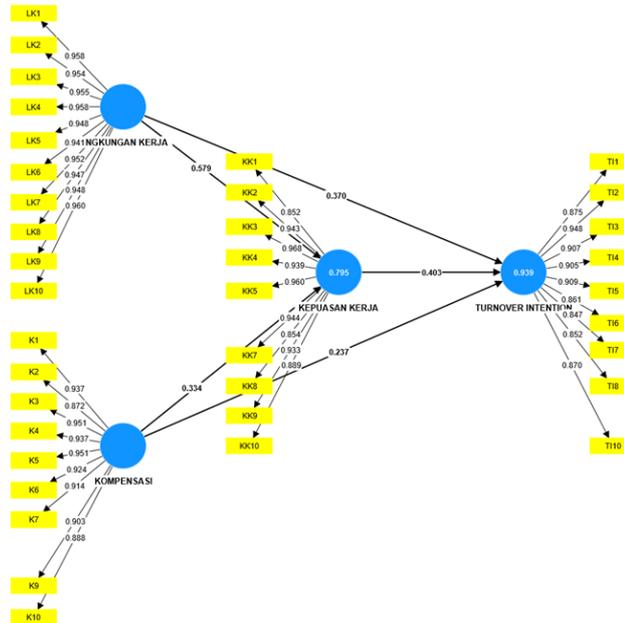
Sumber : diolah dari berbagai sumber 2023

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Multi Sarana Prima Nusantara (Multi Toys) di wilayah Jakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 105. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono, (2019). Sampel Acak Sederhana (Simple Random Sampling) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan metode yang digunakan dengan rumus slovin maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 52 responden.

Pada penelitian ini, data yang sudah terkumpul yang berasal dari kuesioner tabulasi, akan dianalisis menggunakan model path analysis. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausalitas antara variabel. Path analysis bertujuan untuk mengetahui direct effect dan indirect effect antara variabel eksogen (bebas) dan variabel endogen (terikat) (Sudaryono, 2023). Mekanisme penilaian dalam path analysis menggunakan mekanisme bootstrapping.

## RESULTS

Pada tahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yakni uji outer model ini menggambarkan korelasi antara setiap indikator dengan variabel laten-nya untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data



Gambar Outer Model

Berdasarkan hasil outer model beberapa item pernyataan harus dieleminasi karena tidak memenuhi syarat kelayakan data yaitu K8, KK6, TI9. Sedangkan item lainnya sudah memenuhi syarat yaitu nilai outer loading > 0,7.

Selain itu Hasil Average Varian Extraced (AVE) akan dilihat nilainya dengan jika Average Varian Extraced (AVE) > 0,50 maka dapat diterima atau valid. Berdasarkan hasil outer model maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel	Hasil	Syarat <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,906	> 0,5	Terpenuhi
Kompensasi	0,847	> 0,5	Terpenuhi
Kepuasan Kerja	0,849	> 0,5	Terpenuhi
<i>Turnover Intention</i>	0,786	> 0,5	Terpenuhi

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE (Average Variant Extracted) dari masing-masing variabel yakni lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan turnover intention memiliki nilai > 0,5, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dan variabel telah memenuhi syarat.

Pada penelitian ini, tahap selanjutnya untuk pengujian terhadap reliabilitas pengukur yang diujikan memiliki tingkat konsistensi dengan baik. Hal ini dilakukan pada tahap uji reliabilitas, diantaranya melalui Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Pada pengujian ini untuk dilakukannya uji akurasi ketepatan serta kompetensi dalam mengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut ini adalah data sajian yang sudah diolah melalui program SMARTPLS 4.0.

Variabel	Hasil	Syarat Cronbach Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,989	> 0,7	Reliabel
Kompensasi	0,977	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,977	> 0,7	Reliabel
Turnover Intention	0,966	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel diatas nilai composite reliability dan cronbach"s Alpha diketahui untuk semua variabel dinyatakan konstruk karena semua nilai berada diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan variabel akurat, konsisten dan tepat untuk mengukur variabel sehingga dapat disimpulkan semua konstruk atau variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

### Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
LK → KK	0.579	0.556	0.155	3.746	0.000
K → KK	0.334	0.358	0.165	2.021	0.043
LK → TI	0.370	0.348	0.178	2.076	0.038
K → TI	0.237	0.257	0.142	1.663	0.096
KK → TI	0.403	0.405	0.138	2.915	0.004

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2023)

Gambar Inner Model

Uji hipotesis dengan metode path coefficient digunakan untuk menguji besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada variabel-variabel penelitian. Berikut merupakan hasil uji hipotesis direct effect pada penelitian ini :

Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai T-statistic lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,746 > 1,96. Selain itu, nilai P-value yang didapatkan sebesar 0,000 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara langsung memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistic kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar  $2,021 > 1,96$ . Selain itu, nilai P-value yang didapatkan sebesar  $0,043 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

**Hasil Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistic lingkungan kerja terhadap turnover intention sebesar  $2,076 > 1,96$ . Selain itu, nilai P-value yang didapatkan sebesar  $0,038 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara langsung memberi pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

**Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistic kompensasi terhadap turnover intention sebesar  $1,663 < 1,96$ . Selain itu, nilai P-value yang didapatkan sebesar  $0,096 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

**Hasil Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistic kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar  $2,915 > 1,96$ . Selain itu, nilai P-value yang didapatkan sebesar  $0,004 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara langsung memberi pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

**Pengaruh Tidak Langsung**

Penelitian ini menggunakan uji mediasi dengan melihat output SmartPLS pada Bootstrapping. Bagian specific indirecrt effect. Analisi mediasi yang digunakan untuk menguji variabel mediasi sebagai variabel penghubung antara ditunjukkan pada tabel berikut :

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value	Keterangan
LK → KK → TI	0.233	0.226	0.099	2.346	0.019	Termediasi
K → KK → TI	0.134	0.147	0.087	1.543	0.123	Tidak Termediasi

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2023)

**Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai (T-statistic  $2,346 > 1,96$ ) dan (P-value  $0,019 < 0,05$ ), maka pengaruh tidak langsung antara

variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terbukti signifikan dan telah dinyatakan termediasi penuh. Artinya lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (H6) diterima).

#### Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai (T-statistic  $1,543 < 1,96$ ) dan (P-value  $0,123 > 0,05$ ), maka pengaruh tidak langsung antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) terbukti tidak signifikan. Artinya kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (H7 ditolak) .

## DISCUSSION

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menguji dampak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, dimana lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reza et al., (2023) lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kualitas lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hal ini berkaitan dengan teori perilaku yang direncanakan, dimana karyawan setuju terhadap respon orang lain disekitarnya, faktor lingkungan kerja dapat memengaruhi tindakan individu, seorang individu akan melakukan atau berperilaku apabila persepsi orang lain terhadap perilaku tersebut bersifat positif. Artinya karyawan mempersepsikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang mereka miliki.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menguji dampak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, dimana kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erfan Ardianti et al., (2018) kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan PT. Multi Sarana Prima Nusantara kepada karyawan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Jika kompensasi yang diterima karyawan tinggi, maka karyawan akan merasa

semakin puas. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

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

Hipotesis ketiga menguji dampak langsung lingkungan kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, dimana lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kristin et al., (2022) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Artinya lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Multi Sarana Prima Nusantara belum mampu untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga menjadi salah satu penyebab tingginya tingkat turnover intention yang terjadi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention**

Hipotesis keempat menguji dampak langsung kompensasi terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak, dimana kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Akbar et al., (2023) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya kompensasi yang diberikan PT. Multi Sarana Prima Nusantara belum diterapkan secara maksimal sehingga menyebabkan turnover intention pada setiap tahunnya, namun semakin baik tingkat pemberian kompensasi yang diberikan tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk menurunkan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut bisa jadi karena adanya faktor lain yang menjadi hambatan karyawan untuk meninggalkan perusahaan seperti alternatif pekerjaan dan pasar tenaga kerja. Jika karyawan merasakan kurangnya kompensasi yang diterima tetapi karena keadaan ekonomi yang buruk seperti lapangan pekerjaan yang sedikit dan pengangguran yang melimpah memaksa karyawan untuk tetap bertahan meskipun dengan kondisi yang ada di perusahaan.

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

Hipotesis kelima menguji dampak langsung kepuasan kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima, dimana kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reza et al., (2023) kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial langsung positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Artinya kepuasan kerja menjadi salah satu faktor meningkatnya turnover intention di PT. Multi Sarana Prima Nusantar.

Hal ini sejalan dengan teori perilaku yang direncanakan, dimana indikator dari kepuasan kerja yaitu work it self, pay, promotion, supervisi, work grup memberikan kontrol perilaku yang berdampak terhadap pengambilan keputusan karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima, dimana kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reza et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention. Menurutnya, seseorang dengan tingkat kenyamanan akan lingkungan kerja yang tinggi maka akan timbul kepuasan dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja yang diterima akan berdampak terhadap tingkat turnover intention.

Hal ini sejalan dengan teori perilaku yang direncanakan, individu secara sadar merencanakan perilaku mereka berdasarkan niat, norma, dan kontrol perilaku. Dalam konteks lingkungan kerja, hal ini dapat dirujuk pada bagaimana persepsi terhadap lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) ditolak, dimana kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention. Artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention atau dengan kata lain kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dapat langsung berpengaruh terhadap turnover intention namun tidak dapat menjadi variabel perantara antara kompensasi terhadap turnover intention.

## **CONCLUSIONS**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Di PT. Multi Sarana Prima Nusantara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, dimana pada penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel independent (lingkungan kerja dan kompensasi), variabel dependen (turnover intention), dan intervening (kepuasan kerja). Jumlah sampel yang digunakan yaitu 52 responden karyawan di PT. Multi Sarana Prima Nusantara. Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
4. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

## REFERENCES

- Akbar, M. F., Yusnita, R. T., & Lestari, S. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT .... Jurnal Rimba: Riset Ilmu ....  
<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/278>
- Angellika, K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Di Grand Inna Bali Beach. *EMAS*, 3(10), 47–56.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Budiman, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Status Kepegawaian terhadap Turnover intention pada PT XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 127–142.  
<https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.143>
- Duryadi. (2021). METODE PENELITIAN ILMIAH (Metode Penelitian Empiris, Model Path Analysis, dan Analisis Menggunakan SmartPLS) (J. T. Santoso (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Emisa, R., & Heru Susanto, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama. *Agustus*, 2(3), 2986–2507.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.

- Faeq, D. K., & Ismael, Z. N. (2022). Organizational Culture as a mediator between Employee Dissatisfaction and Turnover Intention. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 7(5), 095–110. <https://doi.org/10.22161/ijels.75.17>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Ghozali, L. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. [https://www.mendeley.com/catalogue/677c108e-b71f-32df-8a50-4f634dbd5a0a/?utm\\_source=desktop&utm\\_medium=1.19.8&utm\\_campaign=open\\_catalog&userDocumentId=%7B786e49ec-711d-44f9-8ecf-b91fc6700f58%7D](https://www.mendeley.com/catalogue/677c108e-b71f-32df-8a50-4f634dbd5a0a/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7B786e49ec-711d-44f9-8ecf-b91fc6700f58%7D)
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). Job stress, compensation, job dissatisfaction and turnover intention. *2nd International Conference on Industry 4.0 and Artificial Intelligence (ICIAI 2021)*, 68–72.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Indriyani, D., & Meria, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 97–107. <https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v2i2.108>
- Lee, N. R., & Kotler, P. (2019). *Social marketing: Behavior change for social good*. Sage Publications.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR BENGKULU (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>

- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10(No. 2), 394–407.
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan. Udayana University.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.
- Putri, G. C., & Hasanati, N. (2022). Individual and Situational Factors : Literature Review Predictors of Turnover Intention. *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)*, 05(01), 63–68.
- Ramadhoni, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378–1392.
- Rizki, S. N. A., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV . Daeng Kuliner Makassar ( DKM ). *E-Proceeding of Management*, 10(2), 822–832.
- Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02>
- Sudaryono. (2023). Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(4), 391–403. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i4.36>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Ussu, M., & Nelwan, O. S. (2023). the Influence of Work Environment, Professionalism and Commitment To Turnover Intention At Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. Saerang 601 *Jurnal EMBA*, 11(1), 601–612.
- Yuliantoro, S. E., Wahyudi, A., & Suprayitno. (2019). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan SMK Leonardo Klaten). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 356–369. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874>