

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PT.MABAR FEED INDONESIA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**Nama : Nadia Fatricia
NPM : 2205160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN
Nama : **NADIA PATRICIA**
NPM : **2205160268**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KONGKONGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. MABALFEED INDONESIA**

Dinyatakan : (A) Lulus Ygdisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Pembimbing

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : Nadia Patricia
NPM : 2205160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Turnover Intention Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada
PT. Mabar Feed Indonesia

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nadia Patricia
 NPM : 2205160268
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	Penelitian bertema pada Analisis Skripsi F&B UMSU dan P&B (BYD). Analisis dan simpulan relevan, baik parameter haluan Datta ini, Analisis & penulisan jalan cerita.	22/02-25/02	
Bab 2	Analisis dan simpulan, kerangka konseptual, jawaban dan kelengkapan antar variabel.		
Bab 3	Analisis dan simpulan, defenisi asumsi, indikator penelitian, asumsi dan sampel, tempat dan waktu penelitian.	3/02-26/02	
Bab 4	Penelitian, bentuk rekaman dan kepastian pada saat temuan penelitian.		
Bab 5	Halaman, kata positif dan negatif	5/02-26/02	
Daftar Pustaka	Gunakan software Mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ass disetujui 5/02	5/02-26/02	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUSSANI, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nadia Patricia
NPM : 2205160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Mabar Feed Indonesia

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



NADIA PATRICIA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PT. MABAR FEED INDONESIA

Nadia Fatricia

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email : nadiafatricia04@gmail.com

Permasalahan di PT. Mabar Feed Indonesia berupa ketidakpuasan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja yang belum optimal, sehingga memicu turnover intention karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal dengan populasi 280 karyawan dan sampel 165 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,297 ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$). Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,384 ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien $-0,522$ ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien $-0,146$ ($\text{Sig} = 0,045 < 0,05$). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention dengan koefisien 0,090, namun pengaruh tersebut tidak signifikan ($\text{Sig} = 0,161 > 0,05$). Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention ($\text{Sig} = 0,175 > 0,05$) dan tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention ($\text{Sig} = 0,187 > 0,05$). Simpulan penelitian ini adalah bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, namun pengaruh mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, namun pengaruh mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik.

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja,
Turnover Intention**

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION
MEDIATING BY JOB SATISFACTION
AT PT. MABAR FEED INDONESIA

Nadia Fatricia

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
University Muhammadiyah North Sumatra Medan, Indonesia*

Email: nadiafatricia04@gmail.com

The problem at PT. Mabar Feed Indonesia is employee dissatisfaction with compensation and a work environment that is not yet optimal, which triggers employee turnover intention. This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on job satisfaction and turnover intention, as well as the role of job satisfaction as a mediating variable. This research uses a quantitative causal associative method with a population of 280 employees and a sample of 165 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.0. The results show that compensation has a significant effect on job satisfaction with a coefficient of 0.297 (Sig = 0.000 < 0.05). The work environment also has a significant effect on job satisfaction with a coefficient of 0.384 (Sig = 0.000 < 0.05). Compensation has a significant effect on turnover intention with a coefficient of -0.522 (Sig = 0.000 < 0.05), while the work environment has a significant effect on turnover intention with a coefficient of -0.146 (Sig = 0.045 < 0.05). Job satisfaction affects turnover intention with a coefficient of 0.090, but the effect is not significant (Sig = 0.161 > 0.05). The mediating test results show that job satisfaction does not mediating the effect of compensation on turnover intention (Sig = 0.175 > 0.05) and does not mediator the effect of work environment on turnover intention (Sig = 0.187 > 0.05). The conclusion of this study is that compensation has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Mabar Feed Indonesia. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Mabar Feed Indonesia. Compensation has a significant effect on employee turnover intention at PT. Mabar Feed Indonesia. The work environment has a significant effect on employee turnover intention at PT. Mabar Feed Indonesia. Job satisfaction has no significant effect on employee turnover intention at PT. Mabar Feed Indonesia. Compensation affects turnover intention mediating by job satisfaction; however, the mediating effect is not statistically significant. The work environment affects turnover intention mediator by job satisfaction; however, the mediating effect is not statistically significant.

**Keywords : Compensation, Work Environment, Job Satisfaction,
Turnover Intention**

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Mabar Feed Indonesia**” tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Teristimewa kepada **Ayahanda Sulaiman dan Ibunda Saniyem** yang telah memberi semangat, dukungan dan motivasi serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M. Acc. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing yang Telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun penyusunan tugas akhir ini.
9. Ibu Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi dukungan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
11. Kepada kekasih hati yang tidak kalah penting kehadirannya Ari Sukma Langgeng Wijaya yang telah menemani, mendukung dan menghibur

penulis. Terimakasih telah menjadi bagian dalam proses penulis menyusun tugas akhir ini.

12. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis, Melgiana Rasfatilavi, Sindiana, dan Siti Hajar Assari yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini.

13. Kepada teman-teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera dan Khususnya teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir ini.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya. Semoga tugas akhir ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai media referensi dalam penulisan tugas akhir selanjutnya. Dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin ya rabbal allamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2026
Penulis,

NADIA FATRICIA
NPM: 2205160268

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Turnover Intention.....	11
2.1.2 Kepuasan Kerja	16
2.1.3 Kompensasi	21
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	24
2.2 Kerangka Konseptual.....	32
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	32
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention	35
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention	37
2.2.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention	38
2.2.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	40
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	42
2.3 Hipotesis Penelitian	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1 Jenis Penelitian	46
3.2 Definisi Operasional Variabel	47
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	49

3.3.1 Tempat Penelitian.....	49
3.3.2 Waktu Penelitian	49
3.4 Populasi dan Sampel	50
3.4.1 Populasi.....	50
3.4.2 Sampel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	54
3.6.1 Analisis Outer Model.....	54
3.6.2 Analisis Inner Model	55
3.6.3 Uji Hipotesis	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
4.1.1.1 Identitas Responden.....	57
4.1.1.2 Jawaban Angket Responden.....	59
4.2 Analisis Data	69
4.2.1 Analisis Model Pengukuran	69
4.2.1.1 Convergent Validity.....	69
4.2.1.2 Discriminant Validity.....	71
4.2.1.3 Composite Reliability	71
4.2.1.4 Cronbach's Alpha	72
4.2.2 Analisis Inner Model	73
4.2.2.1 R-Square.....	73
4.2.2.2 F-Square	74
4.2.3 Pengujian Hipotesis	75
4.2.3.1 Direct Effect	75
4.2.3.2 Indirect Effect.....	76
4.2.3.3 Total effect	77
4.3 Pembahasan	79
4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	80
4.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention	82
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention	84
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	85
4.3.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	87
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	89
BAB 5 PENUTUPAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	93
5.3 Keterbatasan Penelitian	95
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian	50
Tabel 3.3 Jumlah Sampel.....	51
Tabel 3.4 Skala Likert	53
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.2 Distribusi Usia	58
Tabel 4.3 Distribusi Lama Bekerja	58
Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan.....	59
Tabel 4.5 Distribusi Kompensasi	59
Tabel 4.6 Distribusi Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.7 Distribusi Turnover Intention	64
Tabel 4.8 Distribusi Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.9 Outer Loading.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Discriminant Validity.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Composite Reliability	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Cronbach's Alpha	72
Tabel 4.13 R-Square.....	73
Tabel 4.14 F-Square	74
Tabel 4.15 Uji Direct Effect	75
Tabel 4.16 Uji Indirect Effect	77
Tabel 4.17 Uji Total Effect.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting bagi keberlanjutan dan perkembangan sebuah perusahaan. Kemampuan, kesetiaan, dan kestabilan karyawan berpengaruh besar terhadap produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) kini semakin krusial dalam menghadapi persaingan global, khususnya di sektor manufaktur seperti PT. Mabar Feed Indonesia yang sangat bergantung pada keberadaan tenaga kerja yang kompeten dan stabil dalam jangka panjang. Salah satu masalah utama dalam pengelolaan SDM adalah tingginya niat karyawan untuk berpindah pekerjaan, atau turnover intention. Hal ini bisa mengakibatkan peningkatan biaya untuk rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu efektivitas kerja tim.

Menurut (Sazili et al., 2022) dalam dunia kerja yang terus mengalami perubahan struktural dan dinamika kompetisi yang tinggi, perusahaan tidak hanya dihadapkan pada tantangan untuk merekrut tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankannya dalam jangka panjang. Salah satu indikator paling nyata dari ketidakmampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan adalah tingginya angka turnover atau tingkat perputaran tenaga kerja. Turnover, khususnya yang bersifat sukarela, menjadi permasalahan serius karena berdampak langsung terhadap biaya operasional, efisiensi kerja tim, dan kestabilan struktur organisasi. Secara konseptual, intensi untuk keluar atau turnover intention merupakan tahap psikologis awal sebelum keputusan aktual untuk mengundurkan diri terjadi. Fenomena ini tidak hanya disebabkan oleh

faktor individual, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek organisasi seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja.

Salah satu penyebab utama meningkatnya turnover intention adalah ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasi yang telah diberikan, dan meliputi baik kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun kompensasi non-finansial seperti pengakuan, promosi, atau fleksibilitas kerja. Ketika sistem kompensasi dinilai tidak adil, tidak kompetitif, atau tidak mencerminkan beban kerja yang diterima, maka akan muncul ketidakpuasan yang memicu keinginan karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berbanding terbalik dengan turnover intention semakin tinggi kepuasan terhadap kompensasi, maka semakin rendah niat untuk meninggalkan pekerjaan (Damayanti & Wulansari, 2024).

Menurut (Ratri Meiliawati et al., 2022) Kompensasi yang kurang memadai sering kali menjadi salah satu faktor utama dari niat untuk berpindah kerja. Karyawan yang berpandangan bahwa imbalan yang mereka terima tidak sesuai dengan sumbangsih yang diberikan biasanya akan mencari kesempatan kerja lain yang memberikan gaji yang lebih menarik. Kompensasi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Ini berarti bahwa ketika kompensasi yang diberikan semakin baik, niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin menurun. Namun, tidak hanya aspek reward finansial yang menjadi penentu keputusan karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Faktor lain yang sangat berpengaruh adalah kualitas

lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun psikososial. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, baik dari sisi fasilitas maupun hubungan antarkaryawan, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan stres yang akhirnya memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Novi Ali, 2021). Sedangkan menurut (Pambudi & Djastuti, 2021) lingkungan kerja yang sehat, mendukung, serta mampu menyediakan rasa aman dan keterlibatan emosional, berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sarat tekanan, minim dukungan sosial, penuh konflik interpersonal, serta dipenuhi ketidakjelasan struktural, akan memicu stres kronis dan kelelahan emosional yang pada akhirnya memperbesar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut (Saroja et al., 2024) lingkungan kerja yang tidak kondusif secara signifikan berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention karena karyawan merasa tidak memiliki ruang berkembang dan kehilangan koneksi dengan nilai-nilai organisasi. Dalam perspektif yang lebih luas, lingkungan kerja tidak hanya dipahami sebagai ruang fisik, tetapi juga mencerminkan atmosfer sosial dan budaya organisasi yang melekat dalam dinamika keseharian. (Asriani & Riyanto, 2020) mengatakan karyawan yang merasa aman, dihargai, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi serta intensi keluar yang rendah. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya fungsional secara fisik, tetapi juga sehat secara psikologis dan relasional, menjadi keharusan strategis dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam

organisasi.

Menurut (Asmaradinanda et al., 2024) salah satu variabel penting yang berperan dalam memediasi pengaruh ini adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan konstruksi psikologis yang kompleks, mencerminkan evaluasi subjektif karyawan terhadap berbagai dimensi pekerjaan mereka, mulai dari tanggung jawab dan beban kerja, hubungan interpersonal dengan rekan maupun atasan, hingga peluang pengembangan karier yang tersedia dalam organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya sekadar reaksi emosional terhadap kondisi kerja, tetapi juga merupakan indikator penting dalam memahami motivasi dan loyalitas karyawan dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan.

Ketika kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi, kondisi ini dapat menjadi penyangga terhadap dampak negatif dari ketidakpuasan atas kompensasi maupun lingkungan kerja yang kurang ideal. Dalam situasi demikian, meskipun terdapat kelemahan pada kedua aspek tersebut, karyawan cenderung tetap bertahan dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan tidak hanya sebagai variabel intervening, tetapi juga sebagai variabel mediasi yang memengaruhi hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan turnover intention. Oleh sebab itu, pemahaman yang mendalam mengenai peran kepuasan kerja menjadi hal penting dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia yang efektif dan strategis.

(Sazili et al., 2022) mengatakan Kepuasan kerja memainkan peran sebagai filter psikologis yang mampu menetralkan dampak negatif dari ketidakpuasan

terhadap kompensasi maupun lingkungan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih mampu mentoleransi kekurangan yang ada, sehingga intensi untuk keluar tidak serta merta muncul. Berdasarkan temuan dalam beberapa studi, kepuasan kerja tidak hanya berfungsi sebagai mediator, tetapi juga sebagai variabel mediasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara faktor eksternal dan turnover intention. Hal ini mengindikasikan pentingnya mengelola kepuasan kerja secara menyeluruh agar organisasi mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Dalam konteks PT. Mabar Feed Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pakan ternak, tantangan terkait manajemen SDM menjadi semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan produksi dan efisiensi biaya. Karyawan di sektor ini sering kali menghadapi tekanan kerja tinggi, sistem kerja shift, serta lingkungan kerja yang sarat dengan tuntutan fisik dan teknis. Apabila kondisi tersebut tidak disertai dengan sistem kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung, maka risiko terjadinya turnover intention akan meningkat secara signifikan. Fenomena ini tidak hanya akan mengganggu keberlangsungan produksi, tetapi juga memperbesar biaya rotasi tenaga kerja yang terus berulang (Damayanti & Wulansari, 2024).

Fenomena tingginya intensi keluar juga mencerminkan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan dan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja. Dalam studi yang dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa kombinasi antara kompensasi yang tidak sepadan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan rendahnya kepuasan kerja akan secara simultan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Asriani & Riyanto,

2020). Oleh karena itu, pendekatan terhadap isu turnover tidak boleh dilakukan secara parsial, melainkan harus mempertimbangkan interaksi dinamis antar faktor-faktor tersebut agar solusi yang diambil dapat bersifat komprehensif dan berkelanjutan.

Demikian pula halnya di PT. Mabar Feed Indonesia, Kepuasan kerja secara keseluruhan juga masih rendah, yang membuat pengaruh buruk dari kompensasi dan lingkungan kerja semakin memperbesar keinginan karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem kompensasi agar lebih adil dan transparan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan supaya turnover karyawan bisa dikurangi dan kualitas sumber daya manusia tetap terjaga. Maka dari itu, masalah utama dalam penelitian ini adalah tingginya turnover intention pada karyawan PT Mabar Feed Indonesia yang diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang belum optimal. Selain itu, belum diketahui apakah kepuasan kerja mampu memperkuat hubungan antara kompensasi serta lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Dari uraian fenomena berikut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Mabar Feed Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Masih adanya ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi

yang dinilai tidak adil, tidak transparan, serta tidak mencerminkan kontribusi dan beban kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik maupun psikososial, seperti minimnya kenyamanan, rasa aman, serta lemahnya hubungan antarpegawai dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, yang memperkuat dampak negatif dari ketidakpuasan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja.
4. Tingginya intensi keluar atau turnover intention di kalangan karyawan, yang dapat mengganggu stabilitas SDM dan keberlangsungan operasional perusahaan.
5. Belum optimalnya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada variabel-variabel tertentu. Oleh karena itu, penulis membatasi kajian hanya pada aspek kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja, serta sebagai sarana pengaplikasian teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam praktik nyata di dunia kerja.

2. Bagi perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada manajemen PT. Mabar Feed Indonesia dalam menyusun strategi dan kebijakan yang lebih baik terkait sistem

kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam upaya menurunkan turnover intention dan meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama maupun yang berkaitan, khususnya mengenai hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover intention merupakan konsep yang penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena berkaitan langsung dengan stabilitas karyawan dalam suatu organisasi. Secara umum, turnover intention dapat dipahami sebagai niat atau keinginan seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela dalam waktu dekat. Konsep ini menjadi perhatian serius dalam organisasi karena dapat menjadi indikator awal dari keputusan aktual untuk berhenti bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada biaya perekrutan ulang, pelatihan, serta hilangnya produktivitas.

Menurut (Putri Aulia Al Fatah, 2024) turnover intention merupakan dorongan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, baik dengan berhenti maupun berpindah ke organisasi lain. Hal ini biasanya terjadi karena individu merasa kurang nyaman di tempat kerja sekarang dan berharap memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Secara umum, keinginan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi adalah sesuatu yang wajar terjadi dalam dunia kerja

(Sazili et al., 2022) juga mengungkapkan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan sering kali muncul sebagai respons psikologis akibat ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang dihadapi di lingkungan kerja. Kondisi ini umumnya berkaitan dengan lingkungan kerja yang

kurang mendukung, sistem kompensasi yang tidak adil, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk meninggalkan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, melainkan juga oleh faktor eksternal yang dibentuk oleh kebijakan dan budaya organisasi.

Turnover intention sering kali dipicu oleh perasaan tidak dihargai, terbatasnya kesempatan untuk berkembang, serta ketidakseimbangan dalam beban kerja. Niat ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari akumulasi persepsi negatif yang berkelanjutan terhadap kondisi organisasi. Jika tidak segera ditangani, kecenderungan ini dapat berkembang menjadi keputusan nyata untuk mengakhiri hubungan kerja (Emirza, 2023). Oleh karena itu, Dengan demikian, turnover intention tidak hanya merepresentasikan keinginan untuk berhenti bekerja, tetapi juga mencerminkan dinamika yang kompleks dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, memahami berbagai faktor pemicu serta tanda-tanda awal dari turnover intention menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan meminimalkan dampak ini merugikan akibat tingkat tingginya turnover.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Turnover Intention

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang bersumber dari kondisi internal individu maupun dari lingkungan eksternal organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi penting agar perusahaan mampu mengantisipasi dan mengelola niat karyawan untuk berpindah kerja.

Menurut (Sazili et al., 2022) faktor- faktor yang mempengaruhi turnover

intention adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang rendah dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja baru.
2. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik maupun sosial yang kurang mendukung akan meningkatkan stres kerja dan memperkuat niat keluar.
3. Beban Kerja: Beban yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sehingga mendorong turnover intention.

Terdapat beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi turnover intention menurut (Damayanti & Wulansari, 2024) antara lain:

1. Kompensasi Finansial: Ketidakadilan gaji dan tunjangan meningkatkan niat berpindah.
2. Kompensasi Non-Finansial: Kurangnya pengakuan, promosi, atau peluang pengembangan diri.
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik: Hubungan tidak harmonis antar rekan kerja menurunkan kenyamanan dan mendorong keinginan keluar.

Menurut (Pambudi & Djastuti, 2021) faktor- faktor yang mempengaruhi turnover intention antara lain:

1. Stres Kerja: Tekanan tinggi dari target, konflik peran, dan ketidakjelasan pekerjaan.
2. Lingkungan Kerja: Minimnya dukungan sosial, fasilitas yang buruk, dan suasana kerja yang tidak kondusif.
3. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Kepuasan kerja dapat mengurangi pengaruh negatif stres dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

2.1.1.3 Manfaat Turnover Intention

Turnover intention tidak selalu harus dipandang sebagai hal yang merugikan bagi organisasi. Dalam kondisi tertentu, fenomena ini justru dapat memberikan manfaat strategis apabila dikelola dengan baik. Manfaat tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari perbaikan kebijakan internal, penyegaran tenaga kerja, hingga peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berikut beberapa manfaat turnover intention bagi perusahaan:

1. Indikator Dini Permasalahan Organisasi. Turnover intention menjadi sinyal awal adanya masalah di tempat kerja, seperti ketidakpuasan terhadap kompensasi, kondisi kerja, atau peluang karier. Deteksi sejak dini memungkinkan perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan sebelum kehilangan karyawan kompeten.
2. Evaluasi dan Perbaikan Kebijakan SDM. Data turnover intention dapat digunakan untuk menilai dan menyesuaikan kebijakan SDM. Dengan memahami faktor pendorong karyawan keluar, perusahaan dapat memperbaiki kompensasi, beban kerja, dan pola komunikasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Penyegaran dan Regenerasi Tenaga Kerja. Pergantian karyawan yang wajar memberi kesempatan merekrut tenaga kerja baru dengan perspektif, keterampilan, dan semangat segar, yang mendorong inovasi dan menjaga organisasi tetap adaptif terhadap perubahan.
4. Peningkatan Kualitas SDM dan Daya Saing. Momentum pergantian karyawan dapat dimanfaatkan untuk memperkuat tim dengan individu

berkompetensi tinggi. Kehadiran karyawan baru dapat meningkatkan kinerja, memperkuat citra perusahaan, dan menjaga daya saing.

5. Perbaiki Strategi Retensi Karyawan. Analisis turnover intention membantu merancang strategi retensi yang tepat sasaran, seperti peningkatan fasilitas, pelatihan, pengembangan karier, dan pemberian penghargaan. Langkah ini dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar.

Secara keseluruhan, turnover intention bukan hanya menjadi tanda adanya masalah, tetapi juga dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi, pembaruan kebijakan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan pengelolaan yang tepat, fenomena ini dapat membantu perusahaan mempertahankan keberlangsungan dan daya saingnya di tengah perubahan lingkungan bisnis.

2.1.1.4 Indikator Turnover Intention

Indikator Turnover Intention menurut (Stress et al., 2021), yaitu:

1. Kepuasan kerja, tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Stres kerja, tekanan atau beban psikososial yang dapat mendorong karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.
3. Komitmen organisasional, tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi, meskipun dalam penelitian ini variabel tersebut dinyatakan tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Adapun Indikator Turnover Intention menurut, (Ismartaya et al., 2024), yaitu:

1. Pikiran untuk keluar (Thinking of quitting), Karyawan mulai memiliki

pemikiran atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Tahap ini biasanya muncul ketika mereka merasa tidak puas atau terbebani dalam pekerjaannya.

2. Mencari pekerjaan alternatif (*Intention to search for alternatives*), Karyawan mulai melakukan pencarian pekerjaan baru di luar perusahaan, baik dengan mengumpulkan informasi lowongan maupun mengikuti seleksi kerja.
3. Rencana untuk keluar (*Intention to quit*), Karyawan sudah berada di tahap akhir, yaitu memiliki niat yang kuat untuk mengundurkan diri dari perusahaan jika mendapat kesempatan yang lebih baik

Indikator Turnover Intention Menurut (Rahmansyah & Indiyati, 2022) yaitu:

1. Thinking about leaving work, yaitu munculnya pikiran dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.
2. Looking for a new job, yaitu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif yang lebih baik.
3. Intention to leave work, yaitu niat atau keputusan karyawan untuk keluar dan mengundurkan diri dari perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara rasa puas terhadap berbagai aspek positif dalam pekerjaan dan apresiasi atas imbalan yang diterima sesuai dengan harapan. Apabila nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting terpenuhi, khususnya yang berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat.

Menurut (Izzati et al., 2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional,

baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, yang muncul sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani. Keadaan ini mencerminkan cara pegawai memandang pekerjaannya, mencakup tugas yang dilaksanakan, tanggung jawab yang diemban, serta interaksi yang terjadi di lingkungan kerja. Sikap positif terhadap pekerjaan dan segala situasi yang dihadapi di tempat kerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai berada dalam kondisi yang baik.

(Ilmiah et al., 2025) juga mengungkapkan kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan selisih antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diyakini seharusnya diperoleh.

2.1.2.2 Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Rismayadi & Maemunah, 2020) faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Prestasi kerja, karyawan yang mampu mencapai target dan menunjukkan kinerja tinggi cenderung merasa puas karena mendapatkan rasa pencapaian pribadi dan pengakuan dari organisasi.
2. Pengakuan, pemberian apresiasi, baik secara verbal maupun dalam bentuk penghargaan formal, membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja.
3. Tanggung jawab, rasa memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugas dan wewenang membuat karyawan lebih termotivasi dan merasa pekerjaannya bermakna.

4. Gaji, pemberian gaji yang layak dan sesuai beban kerja menciptakan rasa adil dan kepuasan pada karyawan.
5. Jaminan pekerjaan, kepastian terhadap keberlanjutan pekerjaan memberikan rasa aman sehingga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.
6. Status, jabatan atau posisi yang memberikan identitas sosial di lingkungan kerja berkontribusi terhadap rasa bangga dan puas.

Adapun faktor-faktor kepuasan kerja menurut (P. S. Manajemen et al., 2024), yaitu:

1. Motivasi, karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik motivasi intrinsik seperti rasa bangga terhadap pekerjaan maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dari perusahaan, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.
2. Kompensasi, pemberian kompensasi yang memadai, adil, dan sesuai kontribusi karyawan terbukti meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, karena karyawan merasa dihargai secara finansial.
3. Pelatihan, kesempatan mengikuti pelatihan kerja memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan. Walaupun dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini tetap penting karena pelatihan membantu karyawan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan.

2.1.2.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi terciptanya kinerja organisasi yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, loyal, dan termotivasi dalam

melaksanakan tugas. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap penurunan niat berpindah kerja (turnover intention), mengurangi tingkat absensi, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Prasetyani et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Menurut (Abdillah, 2024) berikut ini adalah manfaat kepuasan kerja beserta penjelasannya, yaitu:

1. Menurunkan turnover intention, kepuasan kerja berperan penting dalam mengurangi niat karyawan meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi kepuasan, semakin kecil keinginan mencari pekerjaan lain. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh imbalan sepadan cenderung bertahan, sedangkan kepuasan rendah memicu perpindahan kerja dan meningkatkan angka turnover.
2. Meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, kepuasan kerja mendorong loyalitas dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Karyawan yang puas cenderung berkomitmen jangka panjang, sehingga retensi meningkat dan biaya rekrutmen, pelatihan, serta adaptasi pegawai baru dapat ditekan.
3. Meningkatkan kinerja dan produktivitas, karyawan yang puas lebih termotivasi menghasilkan kinerja optimal. Rasa memiliki terhadap pekerjaan mendorong tanggung jawab dan semangat kerja, sehingga produktivitas individu maupun tim meningkat dan target perusahaan tercapai.
4. Mendorong hubungan kerja harmonis, kepuasan kerja menciptakan interaksi positif antar karyawan maupun dengan atasan. Dukungan

kepemimpinan, kerja sama tim, dan komunikasi efektif mengurangi konflik internal, membentuk lingkungan kerja kondusif, dan menunjang kelancaran operasional.

5. Mendukung kesehatan mental dan mengurangi stress kerja, kepuasan kerja tinggi berkaitan dengan stres rendah. Kepuasan terhadap kompensasi, supervisi, promosi, dan hubungan kerja membantu karyawan mengelola tekanan, mengurangi burnout, serta menjaga kesehatan fisik dan mental, sehingga kinerja tetap stabil.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Prayogi et al., 2019) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kondisi kerja yang mendukung, meliputi lingkungan dan fasilitas yang memudahkan pelaksanaan tugas.
2. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, menggambarkan sejauh mana karyawan dapat menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan di luar kerja.
3. Stres kerja yang terkendali, mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan tekanan kerja agar tidak menurunkan kepuasan.
4. Kemampuan untuk terlibat dalam proses perbaikan kerja, seperti keberhasilan dalam inisiatif perbaikan atau inovasi.

Adapun menurut (Nabawi, 2019) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Lingkungan et al., 2025) yaitu:

1. Pekerjaan, kenyamanan dan kecocokan pegawai terhadap jenis pekerjaan yang dijalankan.
2. Upah, tingkat kepuasan pegawai terhadap gaji yang diterima dan dianggap sesuai beban kerja.
3. Pengawas, kepuasan terhadap atasan dalam memberi arahan, bimbingan, dan perlakuan yang adil.
4. Rekan kerja, hubungan kerja yang baik, saling mendukung, dan adanya kerjasama dalam tim.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua jenis pendapatan, baik uang tunai, barang, atau fasilitas lain yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan. Menurut (Nafisah et al., 2024) kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, waktu, dan tenaga yang telah dicurahkan untuk organisasi. Kompensasi tidak hanya terdiri dari gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, insentif, serta penghargaan non-material lainnya. Pemberian kompensasi memiliki peran penting dalam menarik, memotivasi, dan

mempertahankan karyawan agar tetap produktif di lingkungan kerja. Sistem kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

(Saputra et al., 2022) mengungkapkan Kompensasi bukan sekadar soal gaji atau imbalan finansial, tetapi juga menjadi strategi penting yang dapat memengaruhi retensi karyawan, semangat kerja, hasil produktivitas, hingga reputasi perusahaan. Dengan menyusun sistem kompensasi yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, produktif, dan mampu bertahan dalam jangka panjang.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Secara umum, kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk materi yang bernilai ekonomi, sedangkan kompensasi non-finansial lebih menekankan pada aspek non-materi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi serta upaya untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Menurut (Pada et al., 2020) kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi non-finansial tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan, tergantung pada kondisi dan karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan

2.1.3.2 Faktor- Faktor Kompensasi

Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Indriyani et al., 2019) yaitu:

1. Pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin besar peluang memperoleh kompensasi yang lebih baik.
2. Pengalaman kerja, lamanya masa kerja menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan kompensasi yang adil.
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab, semakin berat beban dan tanggung jawab yang diemban karyawan, maka kompensasi yang diberikan juga lebih besar.
4. Jabatan atau posisi, posisi yang lebih tinggi dalam organisasi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar.
5. Jenjang kepangkatan atau golongan, terutama dalam struktur formal, memengaruhi besaran kompensasi yang diterima.
6. Prestasi kerja, kontribusi nyata dan pencapaian hasil kerja menjadi dasar pemberian kompensasi tambahan.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut (Pada et al., 2020) diantaranya:

1. Gaji pokok, yaitu imbalan tetap yang diterima karyawan secara periodik sesuai perjanjian kerja.
2. Upah lembur, tambahan kompensasi bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal.
3. Insentif, yaitu penghargaan yang diberikan atas pencapaian kinerja tertentu.
4. Bonus, imbalan tambahan yang diberikan berdasarkan hasil kerja atau keuntungan perusahaan.

Menurut (Adiyanti & Nugraha, 2023) indikator kompensasi yaitu:

1. Imbalan berbasis kinerja, penghargaan finansial yang diberikan sesuai capaian dan prestasi kerja karyawan.

2. Fasilitas kesejahteraan, pemberian tunjangan atau fasilitas tambahan yang mendukung kesejahteraan non-materil karyawan.
3. Keterlibatan dalam perbaikan organisasi, kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi atau peningkatan proses kerja.
4. Pengembangan karier, kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan yang menjadi bagian dari kompensasi profesional.
5. Fleksibilitas kerja, kemudahan dalam penyesuaian jam atau lokasi kerja sebagai bentuk kompensasi non-finansial.

Adapun Indikator Kompensasi Menurut (Wandi, 2022) yaitu :

1. Gaji, upah pokok rutin yang diterima sesuai peraturan perusahaan.
2. Tunjangan, kompensasi tambahan seperti kesehatan, makan, atau transportasi.
3. Insentif, bonus berdasarkan pencapaian kinerja.
4. Fasilitas kerja, sarana pendukung pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Pujian / penghargaan, pengakuan atas prestasi yang meningkatkan motivasi.
6. Rasa nyaman bekerja, kenyamanan dan keamanan selama bekerja.
7. Peluang promosi, kesempatan karier yang disediakan perusahaan.
8. Motivasi non finansial, dorongan non-materi untuk meningkatkan semangat bekerja.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi yang berada di tempat sekitar lingkungan kerja karyawan yang memiliki pengaruh kapasitas kerja karyawan seperti memberikan fasilitas yang memadai dan layak untuk kenyamanan dan keamanan karyawannya. Menurut (Dewi & Herianti, 2023) Sebuah lingkungan kerja dinilai

baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal serta merasa aman, sehat, dan nyaman selama melaksanakan tugasnya.

(Melania et al., 2022) mengatakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, karena rasa puas terhadap lingkungan kerja akan mendorong mereka bekerja lebih baik. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya, hal tersebut dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut (Muviana, 2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar karyawan ketika mereka menjalankan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja. Lingkungan fisik mencakup tata ruang, fasilitas, pencahayaan, ventilasi, serta keamanan, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga mampu meningkatkan kepuasan dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Lingkungan kerja yang terbuka dan menghargai perbedaan dapat meningkatkan rasa keterikatan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai kontribusinya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja maksimal dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Maka dari itu (Salehah, Sri Harini, et al., 2022) mengungkapkan perusahaan yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif akan lebih mudah mempertahankan dan menarik

karyawan berkualitas, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

2.1.4.2 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja, motivasi kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Faktor- faktor yang membentuk lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama: faktor fisik dan faktor sosial. Berikut adalah beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi suasana dan efektivitas kerja (Laili et al., 2025) :

1. Faktor Fisik Lingkungan Kerja, Faktor fisik mencakup kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Diantaranya 1). Pencahayaan: Pencahayaan yang cukup baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. 2). Suhu dan Ventilasi: Suhu yang nyaman dan sistem ventilasi yang baik berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. 3). Kebersihan dan Keteraturan: Ruangan yang bersih dan terorganisir dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan mengurangi stres. 4). Peralatan dan Teknologi: Ketersediaan peralatan kerja yang sesuai, nyaman, dan efisien, seperti komputer, kursi yang ergonomis, dan peralatan kantor lainnya, mempengaruhi produktivitas.
2. Faktor sosial dalam lingkungan kerja, faktor sosial berkaitan dengan interaksi antar individu di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan hubungan antar karyawan. Beberapa faktor sosial yang mempengaruhi lingkungan adalah: 1) Kepemimpinan yang diterapkan

oleh atasan atau manajer dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. 2). Hubungan Antar Karyawan: Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung tercapainya tujuan bersama. 3). Budaya Organisasi: Nilai, norma, dan praktik yang diterima dalam organisasi membentuk budaya kerja yang mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi. 4). Komunikasi: Komunikasi yang jelas dan terbuka di antara karyawan dan manajer membantu meminimalkan kesalahpahaman dan menciptakan ikatan yang kuat.

3. Faktor psikologis, Faktor psikologis dalam lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi mental dan emosional karyawan yang memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Faktor- faktor ini meliputi:
 - 1). Kesejahteraan Psikologis: Tingkat stress, kecemasan, atau depresi dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
 - 2). Motivasi: Faktor ini mencakup berbagai jenis motivasi, baik intrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dari faktor luar), yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka.
 - 3). Otonomi dan Kontrol: Memberikan karyawan otonomi dalam pengambilan keputusan dan kontrol atas pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan.
4. Kebijakan dan Prosedur Organisasi, Kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan juga memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Sebaliknya, kebijakan yang tidak jelas atau tidak adil dapat menciptakan

ketidakpuasan dan penurunan kinerja. 1). Kebijakan penghargaan dan pengakuan: Kebijakan yang memberikan penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. 2). Keamanan Kerja: Prosedur yang jelas tentang keselamatan dan perlindungan hak-hak karyawan menciptakan rasa aman dan percaya, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung memiliki dampak yang sangat besar terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Berikut beberapa manfaat dari lingkungan kerja menurut (Kamis et al., 2021) adalah:

1. Meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan rasa puas pada karyawan, karena mereka merasa nyaman, dihargai, dan didukung dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Meningkatkan kinerja karyawan, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis, dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efektif.
3. Mengurangi stres dan tekanan kerja, suasana kerja yang sehat mampu menekan tingkat stres, sehingga karyawan dapat menjaga keseimbangan emosional, dan tetap fokus dalam melaksanakan tugas.
4. Menurunkan turnover intention, lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah, dan enggan berpindah ke perusahaan lain, sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja.

5. Memperhatikan kondisi kerja, faktor ini berkaitan dengan beban kerja, jam kerja, tingkat kebisingan, dan fleksibilitas, di mana kondisi kerja yang wajar dapat mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas karyawan, lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa diperhatikan, sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan, dan berkomitmen pada perusahaan.
7. Mendorong efektivitas organisasi, kondisi kerja yang mendukung tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memperlancar koordinasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat dan produktif dapat diukur melalui berbagai indikator yang berkaitan dengan aspek fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja. Berikut beberapa indikator menurut (Laili et al., 2025) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi nyata yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung.

Indikatornya adalah:

- a. Keadaan udara di dalam ruangan : Udara yang bersih dan sirkulasi yang baik menciptakan kenyamanan kerja.
- b. Kebisingan di lingkungan kerja: Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas.
- c. Tingkat pencahayaan dalam ruangan: Cahaya yang cukup mencegah kelelahan mata dan membantu kelancaran pekerjaan.

- d. Penataan ruangan: Tata letak peralatan, meja, kursi, dan fasilitas lain perlu disusun secara ergonomis agar mendukung kenyamanan kerja.
- e. Keamanan di tempat kerja: Adanya sistem keamanan serta perlindungan dari risiko kecelakaan kerja memberikan rasa aman bagi karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang tidak berwujud secara nyata, tetapi terkait dengan sistem, aturan, serta interaksi kerja.

Indikatornya antara lain:

- a. Pengawasan: Adanya kontrol dan pengarahan dari atasan untuk memastikan pekerjaan sesuai standar.
- b. Sistem penghargaan/ imbalan: Mekanisme pemberian penghargaan atau imbalan atas prestasi kerja yang dapat memotivasi karyawan.
- c. Perlakuan baik: Karyawan diperlakukan secara manusiawi sehingga menumbuhkan loyalitas.
- d. Perlakuan adil dan objektif: Adanya kesetaraan perlakuan tanpa diskriminasi sehingga menciptakan kepercayaan antar karyawan.

3. Lingkungan Kerja Sosial

Aspek sosial berhubungan dengan interaksi antar individu di tempat kerja, baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan dan bawahan.

Indikator yang termasuk aspek sosial adalah:

- a. Hubungan harmonis: Interaksi kerja yang rukun dan penuh kekeluargaan sehingga meningkatkan kenyamanan.

- b. Sikap saling menghormati: Adanya perhatian dan penghargaan antar karyawan yang menciptakan suasana kerja positif.
- c. Keadilan dalam hubungan sosial: Penerapan prinsip keadilan yang menjaga keharmonisan dan kepercayaan dalam interaksi kerja.

4. Lingkungan Kerja Psikologis

Aspek psikologis berkaitan dengan perasaan, motivasi, dan kondisi mental karyawan dalam bekerja. Indikator yang termasuk aspek psikologis adalah:

- a. Suasana kerja: Kondisi kerja yang nyaman dan kondusif memberikan dorongan semangat dan mengurangi stres.
- b. Rasa aman: Karyawan merasa tenang secara mental jika terbebas dari ancaman, tekanan, dan rasa takut dalam bekerja.
- c. Sistem penghargaan: Pengakuan dan apresiasi atas hasil kerja akan meningkatkan kepuasan dan motivasi psikologis.
- d. Pengawasan: Pengawasan yang baik menumbuhkan rasa diperhatikan dan didukung oleh atasan, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi kerja.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut (Jaya et al., 2022) yaitu :

1. Penerangan, yaitu kecukupan cahaya di ruang kerja.
2. Suhu dan sirkulasi udara, yaitu kenyamanan temperatur dan aliran udara.
3. Kebisingan, yaitu tingkat suara yang tidak mengganggu pekerjaan.
4. Tata letak & fasilitas kerja, yaitu kerapian ruang dan ketersediaan peralatan kerja.

5. Hubungan rekan kerja, yaitu komunikasi dan kerjasama antar karyawan.
6. Hubungan dengan atasan, yaitu dukungan, perhatian, dan bimbingan dari pimpinan.

Adapun Indikator Lingkungan Kerja Menurut (Ahmad et al., 2019) yaitu :

1. Suasana kerja, yaitu kondisi lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan, ketenangan, dan tidak menimbulkan tekanan saat bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu interaksi dan kerjasama antar karyawan yang saling mendukung, komunikatif, dan harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Fasilitas kerja, yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan memadai seperti meja, kursi, komputer, AC, serta alat kerja lainnya untuk menunjang pekerjaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk menyelesaikan penelitian ini, diperlukan suatu kerangka konseptual untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya dari masalah yang akan diteliti. Variabel-variabel yang digunakan dalam kerangka konseptual ini adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, Turnover Intention sebagai variabel terikat, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap niat karyawan untuk bertahan, tetapi juga menjadi salah satu penentu utama kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang

muncul dari penilaian bahwa pekerjaan dan imbalan yang diterima sesuai dengan harapan mereka. Karyawan yang menerima kompensasi setimpal dengan kontribusinya akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kompensasi yang adil membuat karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya, sehingga menumbuhkan motivasi dan rasa nyaman dalam bekerja. (Putra & Adiputra, 2023) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan kualitas kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti & Wulansari, 2024b) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Nafisah et al., 2024) juga menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang merasa kompensasi yang diterima belum sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2022) menemukan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak serta sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, maka karyawan akan merasa lebih

dihargai dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya penelitian (Indriyani et al., 2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja karyawan akan meningkatkan semangat kerja serta kepuasan kerja dalam organisasi.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa nyaman, aman, dan terdukung secara sosial, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan harmonis dengan rekan kerja, fasilitas yang memadai, dukungan dari atasan, dan budaya kerja yang sehat akan memicu timbulnya kepuasan kerja yang tinggi.

Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa betah dan bersemangat dalam menjalankan tugas. Ketika hubungan antar rekan kerja harmonis dan fasilitas kerja memadai, karyawan cenderung merasa dihargai dan puas terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian (Erwinda Hesti Pertiwi et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang tertata dan kondusif tidak hanya mendukung kinerja, tetapi juga menumbuhkan perasaan bangga dan puas bekerja di perusahaan tersebut.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan akan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh

(Melania et al., 2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik dalam organisasi akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian (Salehah, Sri Harini, et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman, dukungan sosial, serta suasana kerja yang harmonis akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selanjutnya penelitian (Dewi & Herianti, 2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi sehingga meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya, baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maupun kompensasi non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, dan promosi jabatan. Pemberian kompensasi yang layak, adil, dan sesuai beban kerja akan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah atau tidak sesuai

ekspektasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong karyawan mencari peluang kerja lain.

Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang adil membuat karyawan merasa dihargai dan puas sehingga menurunkan niat untuk berpindah kerja. Sejalan dengan pendapat (Waskito & Putri, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti & Wulansari, 2024b) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan imbalan yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2022) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja serta menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya penelitian (Indriyani et al., 2019) menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara layak dan transparan mampu menurunkan tingkat turnover intention karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik akan lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki keinginan yang

lebih kecil untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nafisah et al., 2024) juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi niat karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik (pencahayaan, tata letak, ventilasi, kebersihan, fasilitas) dan nonfisik (hubungan kerja, dukungan atasan, budaya organisasi) yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman, nyaman, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat menurunkan turnover intention. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memicu stres, kelelahan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis membuat karyawan merasa betah, aman, serta termotivasi untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi perusahaan. (Zahroh & Kurniawati, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Perusahaan yang memperbaiki kondisi kerja karyawan, baik secara fisik maupun sosial, dapat secara efektif mengurangi niat keluar pegawainya. (Nabawi, 2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu menurunkan kecenderungan turnover intention dalam organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia & Ali, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta hubungan kerja yang kurang harmonis dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Tharfiq et al., 2024) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih memberikan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Subki & Kadir, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan pekerjaannya dan perusahaan. Karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas tinggi, berkomitmen pada perusahaan, dan jarang mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya, baik karena kompensasi, lingkungan kerja, atau faktor lain, cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk keluar.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention-nya. Karyawan yang puas dengan

pekerjaannya akan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, sehingga keinginan untuk keluar menjadi lebih kecil. (Prabowo et al., 2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sehingga peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi tingkat turnover. Penelitian yang dilakukan oleh (Andini & Ca, 2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bertahan dalam organisasi dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mojosari, n.d.) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih memberikan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ekonomi & Diponegoro, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga memiliki keinginan yang lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Dampak & Kerja, 2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan

turnover intention karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat turnover intention dalam organisasi.

2.2.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Kompensasi yang adil dan kompetitif pada umumnya akan menurunkan turnover intention. Namun, pengaruh tersebut juga dapat terjadi melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kompensasi dengan turnover intention. Artinya, kompensasi yang baik tidak hanya mempengaruhi turnover intention secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya turnover intention. Pada karyawan yang menerima kompensasi yang layak, kepuasan kerja cenderung meningkat sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan atau beban kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan dapat menurun sehingga meningkatkan kecenderungan turnover intention.

Kondisi ini juga dapat terjadi pada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia, di mana kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

yang pada akhirnya dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hubungan antara kompensasi dan turnover intention dapat terjadi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan pada akhirnya dapat menurunkan turnover intention. Kepuasan kerja dalam hal ini berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara kompensasi dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kompensasi yang layak akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah.

Sejalan dengan temuan (Ismartaya et al., 2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan turnover intention. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara kompensasi dengan turnover intention karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rismayanti et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang menjelaskan hubungan antara berbagai faktor organisasi dengan turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh (Insecurity & Dan, 2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih bertahan dalam organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Prajanta, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention pramuniaga. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selanjutnya penelitian (P. K. Kerja et al., 2022) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, dan tata ruang, maupun aspek nonfisik seperti hubungan harmonis antar karyawan dan dukungan dari atasan, secara umum dapat menurunkan turnover intention karyawan. Namun, pengaruh tersebut juga dapat terjadi melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dengan turnover intention.

Pada karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang baik, tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat sehingga karyawan merasa lebih nyaman

dan termotivasi dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang dirasakan kurang mendukung, maka kepuasan kerja karyawan dapat menurun sehingga meningkatkan kecenderungan turnover intention.

Kondisi ini juga dapat terjadi pada karyawan PT. Mabar Feed Indonesia, di mana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention dapat terjadi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

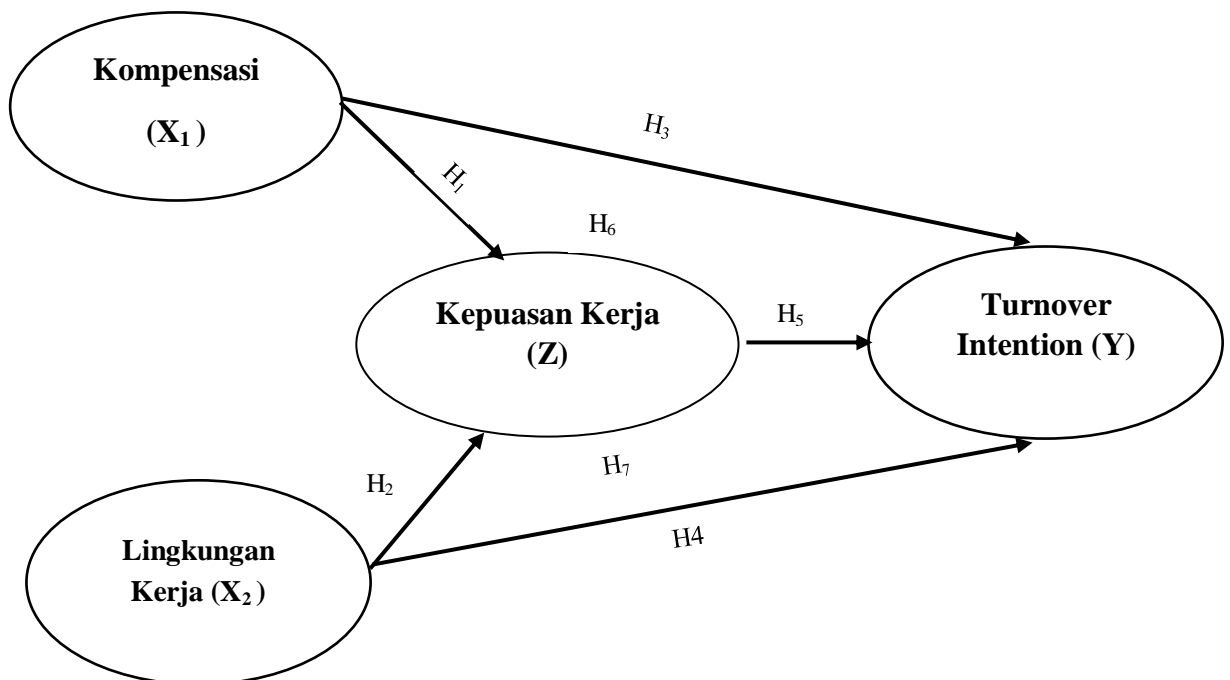
Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan pada akhirnya dapat menurunkan turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah.

Sejalan dengan temuan (Prabowo et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan turnover intention. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dengan turnover intention karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (P. K. Kerja et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat

meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dengan turnover intention.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Aziz, 2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selanjutnya penelitian (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi turnover intention karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berikut adalah bagian dari kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat untuk menjelaskan suatu fenomena berdasarkan pengamatan awal yang harus di uji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai panduan dalam penelitian untuk menentukan hubungan antara variabel- variabel tertentu. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis dapat diterima atau ditolak, tergantung pada hasil penelitian.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- 2 Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- 3 Ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- 4 Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- 5 Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- 6 Ada pengaruh kompensasi terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
- 7 Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut (Nugroho & Darmawati, 2018), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Melalui metode ini peneliti dapat menjelaskan keterkaitan antar variabel yang diteliti. Sejalan dengan pendapat (Damayanti & Wulansari, 2024), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal dapat digunakan untuk melihat sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Untuk pendekatan skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Mabar Feed Indonesia.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel adalah suatu karakteristik, atribut, atau sifat yang dapat diukur maupun diamati serta bervariasi antara satu individu, kelompok, atau kondisi dengan yang lainnya. Variabel digunakan untuk memahami hubungan antar faktor yang berbeda dan bagaimana perubahan dalam suatu variabel dapat memengaruhi variabel lain. Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini variabel dependent adalah Turnover Intention, sedangkan variabel independent adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Adapun variabel moderasi dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Definisi dari variabel- variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	No item pernyataan
1	Turnover Intention (Y)	Turnover intention adalah keinginan atau niat seseorang untuk berhenti bekerja dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini dan berencana mencari pekerjaan di tempat lain. Istilah ini menggambarkan adanya kecenderungan dalam diri karyawan untuk berpindah kerja sebelum benar-benar mengajukan pengunduran diri.	1. Pikiran untuk keluar kerja 2. Mencari pekerjaan alterfnatif 3. Rencana untuk keluar kerja (Ismartaya et al., 2024)	1,2 3,4 5,6
2	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya di	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja	7,8 9,10 11,12

		suatu perusahaan. Perasaan ini muncul karena individu menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhannya, sehingga menimbulkan rasa nyaman dan keterikatan dalam bekerja.	4. Atasan (Nabawi, 2019)	13,14
3	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun penghargaan nonmaterial yang bertujuan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan dalam bekerja.	1. Gaji pokok 2. Upah lembur 3. Insentif 4. Bonus (Pada et al., 2020)	15,16 17,18 19,20 21,22
4	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan ini mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi,serta,kinerja karyawan dalam bekerja.kenyamanan, kinerja, dan motivasi karyawan,	1. Lingkungan kerja fisik a. Keadaan udara di dalam ruangan b. Kebisingan di lingkungan kerja c. Tingkat pencahayaan dalam ruangan d. Penataan ruangan e. Keamanan di tempat kerja 2. Lingkungan Kerja Non Fisik a. Pengawasan b. Perlakuan baik c. Perlakuan adil dan objektif 3. Lingkungan Kerja Sosial a. Hubungan b. Harmonis	23,24 25,26 27,28

			<ul style="list-style-type: none"> c. Sikap saling menghormati d. Keadilan dalam hubungan sosial <p>4. Lingkungan kerja Psikologis</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Suasana kerja b. Rasa aman c. Sistem penghargaan d. Pengawasan <p>(Laili et al., 2025)</p>	
--	--	--	---	--

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mabar Feed Indonesia yang beralamat di Jl. Rumah Potong Hewan No.44, MABAR, Kec Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20241

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2025 Sampai bulan Februari 2026 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan penelitian	Waktu Penelitian																					
		Oktober 2025				November 2025				Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Persiapan																						
	a. Observasi	■																					
	b. Identifikasi Masalah		■	■	■																		
	c. Pengajuan Judul				■	■	■																
	d. Penyusunan Proposal						■	■															
2	Pelaksanaan						■	■															
	a. Bimbingan Proposal						■	■															
	b. Seminar Proposal							■	■														
	c. Revisi Proposal								■	■													
3	Penyusunan Proposal									■	■												
	a. Penyebaran Angket										■	■	■	■									
	b. Pengumpulan Data													■	■	■							
	c. Penyusunan Skripsi															■	■	■	■				
	d. Sidang Skripsi																				■	■	■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Mabar Feed Indonesia yang berjumlah 280 orang. Namun, tidak seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini, sehingga peneliti menggunakan sebagian dari populasi tersebut sebagai responden penelitian.

3.4.2 Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode simple random sampling (proporsional random sampling). Menurut (Sugiyono, 2019) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini digunakan agar setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sehingga hasil penelitian lebih objektif dan dapat mewakili populasi secara menyeluruh.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi 165 orang sehingga perlu pengambilan sampel secara acak agar lebih representatif. Dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5% dan jumlah populasi sebanyak 280 karyawan.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 165 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Teknik ini digunakan karena populasi penelitian 165 orang sehingga metode random dianggap paling tepat dan representatif.

Tabel 3.3 Jumlah Sampel

No	Sub Bagian	Sampel
1	HRD	2
2	Sekretaris	1
3	Finance & Accounting	11
4	Marketing	18
5	Produksi	52

6	Logistik	49
7	Laboratorium	4
8	Teknik	22
9	IT	1
10	Satpam	5
11	Jumlah	165

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan di bahas dilakukan langsung dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan- pertanyaan yang di ajukan secara tertulis pada seorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen- dokumen yang relevan dengan objek penelitian. Dokumen ini dapat berupa arsip, laporan, catatan harian surat, foto atau media lainnya yang menyimpan informasi yang diperlukan. Teknik ini berguna untuk mendapatkan data historis dan kontekstual yang tidak bisa diperoleh melalui observasi atau wawancara langsung.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dalam penelitian di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner dapat berisi pertanyaan tertutup, dengan jawaban yang

sudah di tentukan, atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban bebas. Teknik ini efektif untuk mengumpulkakn data dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat dan dapat dilakukan secara langsung, melalui surat, atau secara daring. Keberhasilan teknik ini bergantung pada desain pertanyaan yang jelas, relevan dan tidak bias, serta distribusi yang tepat kepada target responden.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skla likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala Likert pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932 yang dikenal sebagai salah satu alat pengukuran untuk menilai sikap atau pendapat seseorang terhadap suatu objek atau isu dengan menggunakan pernyataan yang diikuti dengan pilihan jawaban berbentuk skala, seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Likert mengembangkan skala ini untuk mengukur tingkat kedalaman atau intensitas sikap atau persepsi terhadap suatu fenomena atau pernyataan.

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas reliabilitas peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0 dengan menggunakan analisa outer model yang akan disesuaikan dengan kebutuhan analisis SmartPLS.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam metode (Partial Least Square) PLS Teknik Analisa yang dilakukan adalah ada dua tahap kelompok dalam menganalisis SEM-PLS antara lain adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menjamin validitas (valid dan reliable) pengukuran yang digunakan. Dalam analisis model ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Pengukuran (model lain) menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit. Analisis outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. Convergent Validity adalah jenis validitas konstruk yang mengukur seberapa erat hubungan antar konstruk yang terkait secara teoritis. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Uji validitas menunjukkan nilai faktor beban yang seharusnya lebih besar dari 0,60-0,70 namun rentang faktor beban yang lebih besar dari 0,50-0,60 juga dapat diterima. Nilai pemuatan faktor untuk uji validitas ini ditentukan secara berkala : 0,50 .
2. Discriminant Validity adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut (Ghozali & Latan, 2015), ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter cross-bading,

ratarata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari (0,50 > 0,50). Karena analisis validitas diskriminan merupakan model untuk mengukur indikator konstruk reflektif diseluruh nilai pemuatan.

3. Composite Reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel coefficient. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of Thumb biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih dari 0,7. Composite reliability menunjukkan derajat yang mengidikasikan common latent (unobserved), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat composite reliability adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut (Ghozali & Latan, 2015).
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Model struktur adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variable laten. Hubungan variable laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi et al., 2015). Analisis model struktur menggunakan pengujian antara lain F-Square dan R-Square.

1. F-Square

Pengukuran F-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variable yang mempengaruhi (eksogen) terdapat variable yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Jika nilai $f_2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variable eksogen terhadap endogen. Jika nilai $F_2 = 0,15 \rightarrow$ Efek yang sedang/ moderat dari variable eksogen terhadap endogen. Jika nilai $F_2 = 0,35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variable eksogen terhadap endogen.

2. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Jika nilai $R^2 = 0,75 \rightarrow$ Model adalah substansi (kuat). Jika nilai $R^2 = 0,50 \rightarrow$ Model adalah moderate (sedang). Jika nilai $R^2 = 0,25 \rightarrow$ Model adalah lemah (buruk).

3.6.3 Uji Hipotesis

Penelitian pengujian hipotesis ini menggunakan analisis direct effect (pengaruh langsung). Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variable yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variable yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variable adalah searah, jika nilai suatu variable eksogen meningkat/naik, maka nilai variable endogen juga meningkat/naik. Jika koefisien jalur (path coefficient) adalah negative, maka pengaruh suatu variable adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variable eksogen meningkat/naik, maka nilai variabelnya endogen menurun. Kemudian pada nilai P-Values, jika nilai P-Values $< 0,05$, maka signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel kompensasi (X_1), 8 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), 8 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Z), dan 6 pertanyaan untuk variabel turnover intention (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 165 karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Sebagai sampel penelitian ini menggunakan metode *Skala Likert*.

4.1.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	144	87,3%
2	Perempuan	21	12,7%
Jumlah		165	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian adalah laki-laki sebanyak 144 orang (87,3%) dan perempuan sebanyak 21 orang (12,7%). Penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Distribusi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	4	2,4%
2	25-35 tahun	40	24,2%
3	36-45 tahun	36	21,8%
4	46-60 tahun	67	40,6%
5	> 60 tahun	18	10,9%
Jumlah		165	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berusia ≤ 25 tahun 4 orang (2,5%), 25-35 Tahun 40 orang (24,2%), kemudian 36-45 tahun sebanyak 36 orang (21,8%), 46-60 tahun sebanyak 67 orang (40,6%), sedangkan > 60 tahun sebanyak 18 orang (10,9%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi berusia 46-60 tahun.

Tabel 4.3 Distribusi Lama Bekerja Di PT.Mabar Feed Indonesia

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-20 tahun	118	71,5%
2	25-35 tahun	30	18,2%
3	35-45 tahun	14	8,5%
4	45-60 tahun	3	1,8%
Jumlah		165	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah bekerja paling lama 1-20 tahun sebanyak 118 orang (71,5%), kemudian 25-35 tahun sebanyak 30 orang (18,2%), sedangkan 35-45 tahun sebanyak 14

	lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.	25	15,2%	87	52,7%	42	25,5%	10	6,1%	1	0,6%
4	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan upah lembur tepat waktu.	26	15,8%	77	46,7%	46	27,9%	15	9,1%	1	0,6%
5	Insentif yang diberikan perusahaan saya bersifat adil dan proporsional serta mampu memotivasi saya untuk lebih dalam bekerja.	25	15,2%	88	53,3%	36	21,8%	15	9,1%	1	0,6%
6	Insentif di perusahaan tempat saya bekerja bersifat adil dan transparan.	25	15,2%	78	47,3%	53	32,1%	9	5,5%	0	0%
7	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target yang diberikan perusahaan.	25	15,2%	88	53,3%	37	22,4%	14	8,5%	1	0,6%
8	Saya selalu merasa senang dan bahagia ketika mendapatkan bonus karena perusahaan mengapresiasi hasil kerja dari karyawannya.	25	15,2%	84	51,2%	41	25%	13	7,9%	1	0,6%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan layak untuk mempertahankan saya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 51,5% dari 165 responden.

2. Untuk pertanyaan “Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 47,3% dari 165 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya merasa bahwa upah lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 52,7% dari 165 responden.
4. Untuk pertanyaan “Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan upah lembur tepat waktu”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 46,7% dari 165 responden.
5. Untuk pertanyaan “Insentif yang diberikan perusahaan saya bersifat adil dan proporsional serta mampu memotivasi saya untuk lebih dalam bekerja”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 53,3% dari 165 responden.
6. Untuk pertanyaan “Insentif di perusahaan tempat saya bekerja bersifat adil dan transparan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 47,3% dari 165 responden.
7. Untuk pertanyaan “Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target yang diberikan perusahaan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 53,3% dari 165 responden.
8. Untuk pertanyaan “Saya selalu merasa senang dan bahagia ketika mendapatkan bonus karena perusahaan mengapresiasi hasil kerja dari

karyawannya”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 51,2% dari 165 responden.

2. Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang lingkungan kerja responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara tempat saya bekerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	30	18,2%	89	53,9%	41	24,8%	5	3%	0	0%
2	Lingkungan tempat saya bekerja nyaman dan asri.	32	19,4%	85	51,5%	40	24,2%	8	4,8%	0	0%
3	Saya merasa nyaman diperusahaan ini karena hubungan antar karyawannya harmonis dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	34	20,6%	87	52,7%	34	20,6%	9	5,5%	1	0,6%
4	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena komunikasi dan koordinasi antar karyawan sangat baik.	32	19,4%	82	49,7%	44	26,7%	4	2,4%	3	1,8%
5	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena antar sesama karyawan berjalan dengan baik.	35	21,2%	91	55,2%	29	17,6%	10	6,1%	0	0%

6	Di perusahaan tempat saya bekerja bila ada yang sakit dan tertimpa musibah selalu diperhatikan dan dikunjungi.	32	19,4%	91	55,2%	34	20,6%	6	3,6%	2	1,2%
7	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena adanya saling memahami dan menghormati diantara sesama pegawai dan karyawan.	28	17%	91	55,2%	35	21,2%	10	6,1%	1	0,6%
8	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena hubungan antar karyawan harmonis dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	29	17,6%	88	53,3%	40	24,2%	7	4,2%	1	0,6%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Pencahayaannya, suhu dan sirkulasi udara tempat saya bekerja mendukung kenyamanan dalam bekerja”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 53,9% dari 165 responden
2. Untuk pertanyaan “Lingkungan tempat saya bekerja nyaman dan asri”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 51,5% dari 165 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya merasa nyaman di perusahaan ini karena hubungan antar karyawannya harmonis dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”. Mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 52,7% dari 165 responden.

1	Saya selalu berpikir untuk keluar dari perusahaan ini.	9	5,5%	8	4,8%	6	3,6%	37	22,4%	105	63,6%
2	Saya sering dan selalu mencari informasi peluang pekerjaan ditempat lain.	9	5,5%	6	3,6%	11	6,7%	48	29,1%	91	55,2%
3	Saya selalu berencana mencari pekerjaan baru.	9	5,5%	9	5,5%	8	4,8%	52	31,5%	87	52,7%
4	Jika ada kesempatan bekerja ditempat lain yang lebih baik saya akan meninggalkan perusahaan ini.	9	5,5%	8	4,8%	9	5,5%	55	33,3%	84	50,9%
5	Saya merasa karir di perusahaan ini kurang menjanjikan.	9	5,5%	9	5,5%	11	6,7%	58	35,2%	78	47,3%
6	Saya selalu ingin meninggalkan perusahaan ini karena beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh.	9	5,5%	5	3%	16	9,7%	48	29,1%	87	52,7%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya selalu berpikir untuk keluar dari perusahaan ini”. Mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju yaitu, sebesar 63,6% dari 165 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya sering dan selalu mencari informasi peluang pekerjaan ditempat lain”. Mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju yaitu, sebesar 55,2% dari 165 responden.
3. Untuk pertanyaan “Saya selalu berencana mencari pekerjaan baru”. Mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju yaitu, sebesar 52,7% dari 165 responden.

4. Untuk pertanyaan “Jika ada kesempatan bekerja ditempat lain yang lebih baik saya akan meninggalkan perusahaan ini”. Mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju yaitu, sebesar 50,9% dari 165 responden.
5. Untuk pertanyaan “Saya merasa karir di perusahaan ini kurang menjanjikan”. Mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju yaitu, sebesar 47,3% dari 165 responden.
6. Untuk pertanyaan “Saya selalu ingin meninggalkan perusahaan ini karena beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh”. Mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju yaitu, sebesar 52,7% dari 165 responden.

4. Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah mencukupi untuk kebutuhan hidup saya	25	15,2%	104	63%	32	19,4%	3	1,8%	1	0,6%
2	Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini karena perusahaan selalu memberikan insentif dan bonus.	34	20,6%	96	58,2%	27	16,4%	7	4,2%	1	0,6%
3	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena dengan latar belakang pendidikan	33	20%	96	58,2%	28	17%	7	4,2%	1	0,6%

	yang sesuai.										
4	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena kompetensi dan keahlian yang saya miliki.	29	17,6%	99	60%	32	19,4%	4	2,4%	1	0,6%
5	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dan saling membantu.	39	23,6%	89	53,9%	30	18,2%	7	4,2%	0	0%
6	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena komunikasi dan koordinasi antar anggota karyawan berjalan dengan baik.	32	19,4%	95	57,6%	30	18,2%	5	3%	3	1,8%
7	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena pimpinan dan perusahaan memperhatikan jenjang karir karyawannya.	24	14,5%	101	61,2%	36	21,8%	3	1,8%	1	0,6%
8	Saya merasa puas dan nyaman bekerja di perusahaan ini karena memiliki pimpinan yang menginspirasi bisa dijadikan teladan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya.	32	19,4%	96	58,2%	30	18,2%	6	3,6%	1	0,6%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2026)

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pertanyaan “Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah

- mencukupi untuk kebutuhan hidup saya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 63% dari 165 responden.
2. Untuk pertanyaan “Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena perusahaan selalu memberikan insentif dan bonus”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 58,2% dari 165 responden.
 3. Untuk pertanyaan “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena dengan latar belakang pendidikan yang sesuai”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 58,2% dari 165 responden.
 4. Untuk pertanyaan “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena kompetensi dan keahlian yang saya miliki”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 60% dari 165 responden.
 5. Untuk pertanyaan “Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dan saling membantu”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 53,9% dari 165 responden.
 6. Untuk pertanyaan “Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena komunikasi dan koordinasi antar anggota karyawan berjalan dengan baik”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 57,6% dari 165 responden.
 7. Untuk pertanyaan “Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena pimpinan dan perusahaan memperhatikan jenjang karir karyawannya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 61,2% dari 165 responden.
 8. Untuk pertanyaan “Saya merasa puas dan nyaman bekerja di perusahaan ini karena memiliki pimpinan yang menginspirasi bisa dijadikan teladan

dan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu, sebesar 58,2% dari 165 responden

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 Convergent Validity

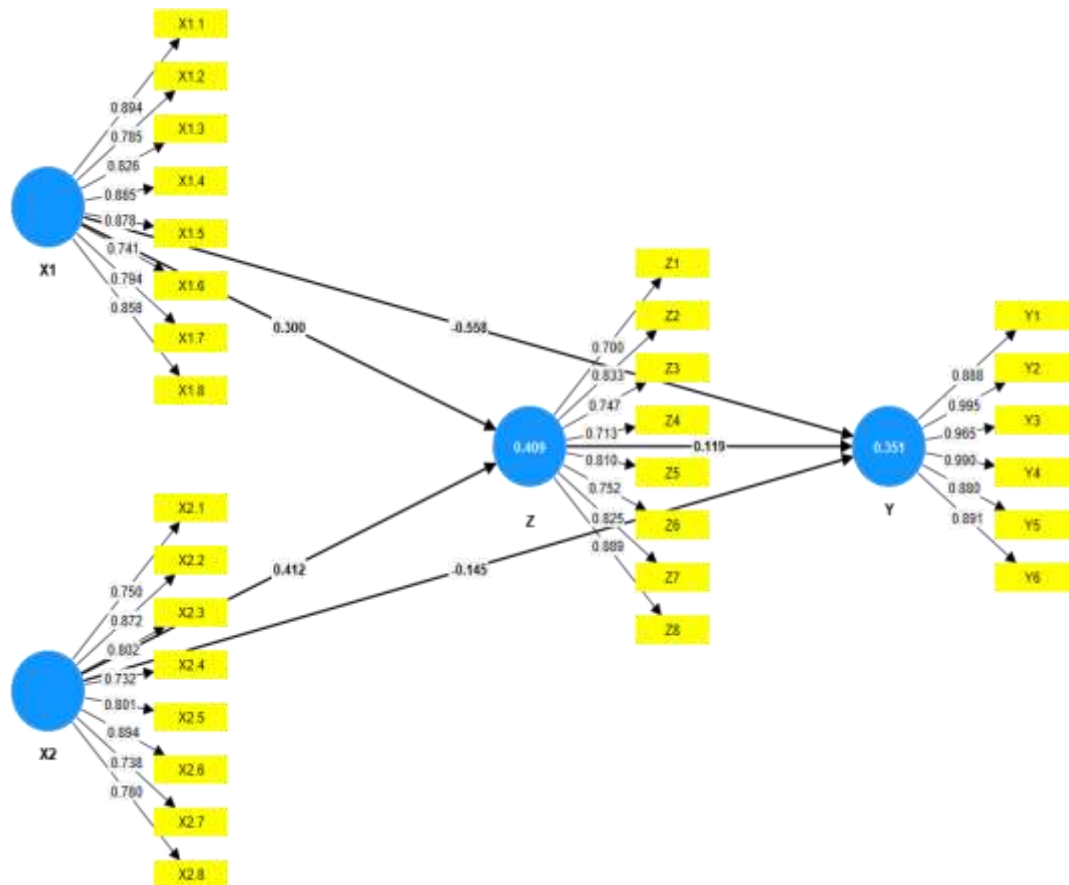
Convergent validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruk, indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima.

Tabel 4.9 Outer Loading

	Kompensasai	Lingkungan Kerja	Turnover Intention	Kepuasan Kerja
X1.1	0.894			
X1.2	0.785			
X1.3	0.826			
X1.4	0.885			
X1.5	0.878			
X1.6	0.741			
X1.7	0.794			
X1.8	0.858			
X2.1		0.750		
X2.2		0.872		
X2.3		0.802		
X2.4		0.732		
X2.5		0.801		
X2.6		0.894		
X2.7		0.738		
X2.8		0.780		
Y1			0.888	
Y2			0.995	

Y3			0.965	
Y4			0.990	
Y5			0.880	
Y6			0.891	
Z1				0.700
Z2				0.833
Z3				0.747
Z4				0.713
Z5				0.810
Z6				0.752
Z7				0.825
Z8				0.889

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0



Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan loading factor di atas, hasilnya telah memenuhi convergent validity karena loading factor diatas 0,50 atau hal tersebut menunjukkan bahwa

indikator valid. Pada data di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention yang diberikan kepada 165 orang karyawan PT. Mabar Feed Indonesia memenuhi standar validitas yang nilainya di atas 0,50 untuk setiap pertanyaan dalam penelitian. Loading factor merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasi, maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter crossloading, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari 0,50.

Tabel 4.10 Hasil Uji Discriminant Validity

	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi	0.696
Lingkungan Kerja	0.637
Turnover Intention	0.877
Kepuasan Kerja	0.618

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk Kompensasi sebesar 0,696, Lingkungan Kerja sebesar 0,637, Turnover Intention sebesar 0,877 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,618. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,50.

4.2.1.3 Composite Reliability

Composite reliability merupakan indikator suatu konstruk yang dapat dilihat

pada view latent variable coefficient. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.11 Hasil Uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho c)
Kompensasi	0.948
Lingkungan Kerja	0.933
Turnover Intention	0.977
Kepuasan Kerja	0.928

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.1.4 Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reliability sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 07 . Berikut adalah nilai cronbach's alpha masing-masing variabel :

Tabel 4.12 Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Kompensasi	0.948
Lingkungan Kerja	0.934
Turnover Intention	0.977
Kepuasan Kerja	0.929

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.2 Analisis Inner Model

Teknik model ini menganalisis hubungan antar konstruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya.

4.2.2.1 R-Square

R-Square Adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi et al.,2014). Kriterianya adalah:

1. Jika nilai $R^2 = 0.75$ model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai $R^2 = 0.50$ model adalah moderat (sedang).
3. Jika nilai $R^2 = 0.25$ model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.13 R-Square

	R-Square	R-square adjusted
Turnover Intention	0.351	0.339
Kepuasan Kerja	0.409	0.402

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R-Square pada kepuasan kerja R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.402. Artinya kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 40,2% dengan demikian model tergolong moderat (sedang). Sedangkan pengujian R-Square pada turnover intention adalah R-Square Adjusted untuk model jalur

yang menggunakan variabel intervening adalah 0,339. Artinya kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan turnover intention adalah sebesar 33,9% dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

4.2.2.2 F-Square

F-Square Adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2014) Kriterianya adalah:

1. Jika nilai F₂ = 0.02 efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai F₂ = 0.15 efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai F₂ = 0.35 efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.14 F-Square

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Turnover Intention	Kepuasan Kerja
Kompensasi			0.276	0.096
Lingkungan Kerja			0.017	0.181
Turnover Intention				
Kepuasan kerja			0.013	

Sumber : Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai F-Square diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1) terhadap turnover intention (Y) mempunyai nilai 0,276 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai 0,096 maka efek tersebut kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) mempunyai nilai 0,017 maka efek tersebut kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai 0,181 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel kepuasan kerja (Z) terhadap turnover intention (Y) mempunyai nilai 0,013 maka efek tersebut kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Direct Effect

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.

Tabel 4.15 Uji Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1→ Y	-0.522	-0.522	0.071	7.373	0.000
X1→ Z	0.297	0.298	0.085	3.502	0.000
X2→ Y	-0.146	-0.149	0.086	1.699	0.045
X2→ Z	0.384	0.387	0.084	4.560	0.000

Z→Y	0.090	0.092	0.091	0.989	0.161
-----	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh langsung diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap turnover intention (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0.522 (negatif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.000 < 0,05$ maka artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
2. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.297 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.000 < 0,05$ maka artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0.146 (negatif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.045 < 0,05$ maka artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
4. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.384 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.000 < 0,05$ maka artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap turnover intention (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.090 (positif). Pengaruh tersebut memiliki nilai P-Values sebesar $0.161 > 0,05$ maka artinya kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover intention.

4.2.3.2 Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi dengan melibatkan variabel moderasi.

Tabel 4.16 Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1→Z →Y	0.027	0.026	0.029	0.933	0.175
X1→Z →Y	0.035	0.037	0.039	0.890	0.187

Sumber : Data Output Data Program Smartpls 4.0

1. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi diperoleh hasil sebesar 0.027 (positif) dan nilai P-Values sebesar $0.175 > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi diperoleh hasil sebesar 0.035 (positif) dan nilai P-Values sebesar $0.187 > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention.

4.2.3.3 Total Effect

Total effect merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu hubungan.

Tabel 4.17 Uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	-0.496	-0.496	0.067	7.439	0.000
X1 → Z	0.297	0.298	0.085	3.502	0.000
X2 → Y	-0.111	-0.112	0.078	1.422	0.078
X2 → Z	0.384	0.387	0.084	4.560	0.000
Z → Y	0.090	0.092	0.091	0.989	0.161

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil dari pengujian pengaruh total adalah sebagai berikut:

1. Total effect pengaruh kompensasi terhadap turnover intention memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) adalah 7.349 dengan nilai P-Values $0.000 < 0,05$. Dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
2. Total effect pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) adalah 3,502 dengan nilai P-Values $0.000 < 0,05$. Dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Total effect pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) adalah 1.422 dengan nilai P-Values $0.078 > 0,05$. Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
4. Total effect pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai T Statistics (|O/STDEV|) adalah 4.560 dengan nilai P-Values $0.000 < 0,05$. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Total effect pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention memperoleh nilai T Statistics ($|0/STDEV|$) adalah 0.989 dengan nilai P-Values $0.161 > 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.297. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, pengaruh tersebut terbukti signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, kompensasi merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan layak akan merasa lebih dihargai sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Riana, 2017), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ummah, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan

dalam organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rismayanti et al., 2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan merasa lebih dihargai sehingga kepuasan (Mojosari, n.d.) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan kerja serta memberikan rasa keadilan bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi lebih tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Andini & Ca, 2023) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan tambahan berupa insentif, bonus kinerja, dan tunjangan kesejahteraan agar karyawan merasa lebih dihargai. Dengan sistem kompensasi yang baik dan adil, diharapkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga karyawan lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.384. Artinya, bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dinyatakan sebagai salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa lebih betah dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang di kemukakan oleh (Polgan et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sopian, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (P. L. Kerja & Kerja, n.d.) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat membuat karyawan merasa lebih betah sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi lebih tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Triani, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik

dapat meningkatkan semangat kerja serta memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Lingkungan et al., 2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan terdahulu tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif. Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, serta komunikasi antara atasan dan bawahan. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis akan membuat karyawan merasa betah dan puas dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.522 . Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka tingkat turnover intention karyawan akan semakin menurun. Nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kompensasi yang layak mampu menekan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Peningkatan kompensasi akan membuat karyawan merasa dihargai dan cenderung untuk bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang di kemukakan oleh (Saputra et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Salehah, Harini, et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Pt et al., 2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai sehingga karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (J. Manajemen et al., 2025) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, maka keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin meningkat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahman & Sary, 2025) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat turnover intention dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan terdahulu tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk terus memperbaiki sistem kompensasi agar dapat menekan tingkat turnover intention. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan standar industri, sehingga karyawan merasa puas dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap struktur gaji dan tunjangan yang diberikan. Dengan peningkatan kompensasi yang tepat, diharapkan turnover intention karyawan dapat menurun dan stabilitas sumber daya manusia di perusahaan dapat terjaga.

4.3.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.146 . Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka turnover intention akan semakin menurun. Nilai P-Values sebesar $0,045 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh (Studies et al., 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Insecurity & Dan, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover

intention karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik

Penelitian lain yang dilakukan oleh (P. K. Kerja et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nursalimah et al., 2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menekan niat untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Widyaningrum & Sari, 2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan terdahulu tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas kerja, keamanan kerja, maupun hubungan antar karyawan dan atasan. Dengan lingkungan kerja yang lebih baik, diharapkan turnover intention karyawan dapat ditekan sehingga karyawan lebih loyal dan bertahan di perusahaan dalam jangka panjang.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap turnover intention dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,090. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh nilai P-Values sebesar $0,161 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan turnover intention karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja belum menjadi faktor yang kuat dalam menekan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaannya, mereka masih memiliki kemungkinan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh (Nurbaeti et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi & An, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan turnover intention karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Karyawan, 2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan sikap karyawan dalam organisasi termasuk keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat menurun.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mawadati et al., 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa kebutuhan dan harapannya tidak terpenuhi dalam pekerjaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Kepuasan et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan turnover intention karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan dapat menurun.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan terdahulu tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang terbukti lebih berpengaruh dalam menekan turnover intention. Perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan merasa lebih dihargai dan betah dalam bekerja. Dengan memperbaiki aspek kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan, diharapkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan, sehingga stabilitas dan kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia dapat terjaga dengan baik.

4.3.6 Pengaruh Kompensai terhadap Turnover Intention yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, namun pengaruh mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien

jalur sebesar 0,027 dengan nilai P-Values sebesar $0,175 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel mediasi tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan turnover intention. Artinya, meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat, hal tersebut tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh (Atidira, 2025) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan turnover intention karyawan, sehingga variabel mediasi dalam hubungan tersebut tidak selalu signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tetap berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention, sedangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi belum terbukti secara statistik. Dengan demikian, peningkatan kompensasi karyawan lebih efektif dilakukan secara langsung untuk menekan turnover intention.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Suartina, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan turnover intention karyawan dalam organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Kaho et al., 2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan

kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Journal & Strategic, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja berperan dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian (Rahman & Sary, 2025) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat ditekan.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan terdahulu tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, tanpa bergantung pada peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan, sehingga dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan secara langsung.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, namun pengaruh mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar $-0,015$ dengan nilai P-Values sebesar $0,329 >$

0,05 yang menunjukkan bahwa variabel mediasi tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention. Artinya, meskipun lingkungan kerja di perusahaan semakin baik, hal tersebut tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh (Prabowo et al., 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediasi dalam hubungan tersebut tidak selalu signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tetap berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention, sedangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi belum terbukti secara statistik. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja karyawan lebih efektif dilakukan secara langsung untuk menekan turnover intention.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (P. K. Kerja et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menurun. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Karri, 2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara faktor organisasi dengan perilaku kerja karyawan, termasuk turnover intention. Kepuasan kerja

yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat ditekan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul & Ikhsan, 2025) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada sikap kerja karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengurangi kecenderungan turnover intention. Penelitian (Putri Aulia Al Fatah, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja sering digunakan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara faktor organisasi dengan turnover intention karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat ditekan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja secara langsung. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Selain itu, perusahaan dapat memperbaiki fasilitas kerja, sistem komunikasi, serta kondisi fisik tempat kerja agar karyawan merasa lebih betah dan termotivasi dalam bekerja. Walaupun kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas. Dengan perbaikan lingkungan kerja yang berkelanjutan, diharapkan turnover intention karyawan dapat ditekan sehingga stabilitas dan produktivitas perusahaan semakin meningkat..

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Mabar Feed Indonesia”. Adalah sebagai berikut

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
5. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, namun pengaruh mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, namun pengaruh mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang penulis kemukakan, maka penulis menyarankan kepada PT. Mabar Feed Indonesia agar :

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, terutama dalam hal kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan imbalan yang diterima. Kompensasi yang adil dan layak diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta menekan turnover intention karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan insentif dan tunjangan yang kompetitif agar karyawan merasa lebih dihargai. Dengan demikian, karyawan akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta keinginan yang lebih besar untuk bertahan di perusahaan.
3. Perusahaan perlu terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non fisik, agar tercipta suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan turnover intention.
4. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan serta memperkuat komunikasi dalam organisasi, sehingga tercipta iklim kerja yang lebih kondusif bagi karyawan.
5. Perusahaan juga perlu tetap memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, peningkatan kepuasan kerja tetap penting untuk menciptakan karyawan yang loyal dan produktif.

6. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan, sehingga dapat mengambil langkah perbaikan yang tepat.
7. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian kesempatan promosi yang lebih jelas agar karyawan merasa dihargai dan memiliki masa depan di perusahaan.
8. Perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan internal terkait kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja.
9. Perusahaan diharapkan dapat mengelola kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja secara seimbang, karena kedua variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.
10. Dengan memperhatikan sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja secara optimal, diharapkan turnover intention karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia dapat ditekan sehingga stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan dapat meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang baik lagi. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel independen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, serta satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Padahal masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan responden yang berasal dari satu perusahaan yaitu PT. Mabar Feed Indonesia, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat mewakili kondisi perusahaan lain.
3. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner, sehingga kemungkinan terdapat bias dalam pengisian jawaban oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, B. M. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 651–665. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.03>
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). pengaruh stres kerja , beban kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . fif group manado the effect of work stress , workload , and work environment on employee performance at pt . fif group manado Rivai (2008 : 309) 7(3), 2811–2820.
- Andini, R., & Ca, N. I. M. (2006). kepuasan kerja , komitmen organisasional (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).
- Asmaradinanda, R. V., Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 811–825.
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). The impact of working environment, compensation, and job satisfaction on turnover intention in public service agency. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(5), 13–19.
- Atidira, R. (2025). kerja terhadap turnover intention karyawan di body. 11(2), 714–722.
- Aziz, M. U. H. A. (2021). terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pt selamat lestari mandiri kota sukabumi) the effect of work environment and employee performance on turnover intentions with work satisfaction as an intervening variables (Study at PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi). 9, 229–237.
- Damayanti, I., & Wulansari, P. (2024a). The Influence of Compensation and Non-Physical Work Environment on Employee Turnover Intention among Generation Z in Bandung City. *International Research Journal of Economics and Management Studies IRJEMS*, 3(1).
- Damayanti, I., & Wulansari, P. (2024b). The Influence of Compensation and Non-Physical Work Environment on Employee Turnover Intention among Generation Z in Bandung City. *Irjems International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(1), 341–346. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P139>

- Dampak, M., & Kerja, M. K. (1994). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover. 1978.
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT . XYZ Cikarang. 6(2), 686–696.
- Ekonomi, F., & Diponegoro, U. (2011). analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya.
- Emirza, S. (2023). Effort-Reward Imbalance and Turnover Intention: The Roles of Organizational Justice Perception and Job Mobility. *Psikoloji Çalışmaları / Studies in Psychology*, 0(0), 0–0. <https://doi.org/10.26650/sp2022-1117901>
- Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Fahmi, M., & An, T. B. (2023). The Effect of Compensation and Work Stress on Employee Work Satisfaction at PT . Pelabuhan Indonesia Regional 1-Belawan Branch. 1(January), 2681–2687.
- Ilmiah, J., Manajemen, S., & Selatan, J. (2025). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1), 124–136. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Insecurity, P. J. O. B., & Dan, K. K. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). 2(2).
- Ismartaya, I., Kartini, T., & Rahmanissa, N. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Honoris Industry. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1165–1174. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17397>
- Izzati, F., Psikologi, P. S., & Jagakarsa, U. T. (2021). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari. 12(1), 37–50.
- Jaya, A. T., Manajemen, P. S., Maros, U. M., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2022). Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk ,. 4, 1–14.

- Journal, I., & Strategic, O. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. 3(2).
- Kaho, A. S., Timuneno, T., Maak, C. S., & Ronald, P. C. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT . Satria Indra Jaya Kupang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai The Effect of Compensation on Turnover Intention at PT . Satria Indra. 705–715.
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*, 4(1), 751–773.
- Karyawan, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta implikasinya terhadap kinerja karyawan
- Kepuasan, P., Terhadap, K., Pegawai, T., Pt, P., Kalla, H., Cabang, T., & Kota, C. (2022). *IJRE : Indonesian Journal of Research in Economy*. 1(2), 108–115.
- Kerja, P. K., Kerja, L., Beban, D., Terhadap, K., Nurcahyo, O., Kirana, K. C., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Kerja, L. (2022). *Jurnal Manajemen Diversifikasi Jurnal Manajemen Diversifikasi*. 2(2), 253–264.
- Kerja, P. L., & Kerja, D. A. N. D. (n.d.). Hoirul Imam Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Laili, N., Geraldina, I., & Gunarto, M. (2025). Work Environment and Work Ability as Predictors of Employee Performance and Job Satisfaction: Evidence from a Public Health Center in Indonesia. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 6(3), 489–500. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v6i3.2821>
- Lingkungan, P., Terhadap, K., & Kerja, K. (2025). 2) 1,2). 4(1), 104–116.
- Lingkungan, P., Terhadap, K., Kerja, K., Pada, K., Bpr, P. T., & Jabar, M. (2022). *Jurnal Impresi Indonesia (JII)*. 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.45.Ali>
- Manajemen, J., Kasus, S., Jambi, P. T. B., Fadilyan, M. A., Mala, D., & Aira, F. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Tingkat Turnover Karyawan dihadapi oleh industri ini , karena dapat mengganggu kontinuitas operasional dan karyawan , yang merujuk pada frekuensi karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam. 3(September).

- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Jakarta, U. T. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi KEpuasan Kerja Latar belakang Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap tentang hal-hal sepele , tidak malas mengerjakan tugas , tidak melanggar setiap aturan yang mempelajari. 06(02), 333–342.
- Mawadati, D., Rokhyadi, A., Saputra, P., Mercu, U., Yogyakarta, B., Ring, J., & Utara, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. 22(1), 18–26.
- Melania, F. P., Rizal, S., & Hadikusuma, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Repository.Pnj.Ac.Id, 1–10. [https://repository.pnj.ac.id/id/eprint/9095/1/Halaman Identitas_Fajriah Puti Melania_1805421008_Tahun 2022.pdf](https://repository.pnj.ac.id/id/eprint/9095/1/Halaman%20Identitas_Fajriah_Puti_Melania_1805421008_Tahun%202022.pdf)
- Mojosari, K. D. I. (n.d.). Pengaruh job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik. 102–113.
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Citraraya Mandiri Motor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 394–407. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p394-407>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.
- Nafisah, D. D., Izzuddin, M., Islam, U., Sunan, N., & Surabaya, A. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan komponen kompensasi untuk meningkatkan karyawan. 8(11), 214–227.
- Novi Ali, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108.
- Nurbaeti, A., Purnamasari, D. L., Wayan, N., & Ayu, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention PT . *Arteria Daya Mulia*. 6(3). <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653>

- Nursalimah, D., Oktafien, S., & Bandung, U. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT . BPR Arthaguna Mandiri. 6, 3224–3236.
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kolaboratif , dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19. 6(April), 2085–2100.
- Pada, S., Fakultas, S., Uksw, S., & Ekonomika, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompesasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 11–19. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1283
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Polgan, J. M., Pertiwi, U., & Kerja, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. 12, 2793–2798.
- Prabowo, A., Khair, H., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Pt. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau). *JIMK : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 331–337.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Pt, P., Viva, V., Denpasar, V., No, J. K., Kangin, D. P., Utara, K. D., & Denpasar, K. (2024). 1, 2, 3. 13(02), 169–182.
- Putra, V. R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 493–500. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23420>
- Putri Aulia Al Fatah, N. M. M. R. S. R. S. (2024). Pengaruh

Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan Pada Pt. Andiarta Muzizat. *Jurnal Manilfelst* Vol. 04No 01, Febuari 2024, 04(01), 217–224.

- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. 5(5).
- Rahman, M. I., & Sary, F. P. (2025). *jurnal locus : Penelitian & Pengabdian* Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. 4(6), 2777–2788. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4427>
- Rahmansyah, E., & Indiyati, D. (2022). The Influence Of Workload And Work Environment On The Turnover Intention Of Employees In PT . XYZ.
- Ratri Meiliawati, Hery Sutanto, & Yuni Siswanti. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 988–997.
- Riana, I. G. (2017). Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian Ni Made Nadya Rahayu 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), 6(11), 5804–5833.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2020). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 360–374. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/465>
- Rismayanti, R. D., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Ilmu, J., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya.
- Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Effect of Work Environment and Compesation on Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>.
- Salehah, A., Sri Harini, & Sudarijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575>
- 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>

- Saroja, S., Rochaida, E., & Abidin, Z. (2024). The influence of work environment and job stress on job satisfaction and its impact on turnover intention Pt Mitra Terminal Kaltim. *International Journal of Business and Management Invention*, 13(9), 103–119. <https://doi.org/10.35629/8028-1309103119>
- Sazili, S., Ju'im, J., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- Sitompul, M. O., & Ikhsan, A. (2025). Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement dan Kepuasan Kerja dalam Etika Bisnis Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Budget Hotel di Kota Medan. 5(2), 267–279.
- Stress, J., Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions : The Effect of Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Stress. 2(01), 89–98.
- Studies, S., Jusuf, F. A., Rasyid, A. U., & Gorontalo, U. (2025). The Influence of Salary, Work Environment, and Working Hours on Employee Turnover Intention at Bintang Pulubala Farm. 5(2), 578–586.
- Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT . Super Horeca Niaga Denpasar. 1(4), 1119–1129.
- Subki, I., & Kadir, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit. 7(3), 265–277.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tharfiq, M., Yusuf, M., & Aprianti, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pt . Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima. 3, 114–125.
- Triani, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. XX(02), 278–292.
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Karya Shakila Group Lhoksukon-

- Aceh Utara. *Sustainability* (Switzerland), 11(1), 1–14.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. 19, 80–91.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111–122.
- Widyaningrum, R. D., & Sari, I. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. 3(c), 30–39.
- Zahroh, R. C., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1102–1113. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.14>

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION
DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA
PADA PT.MABAR FEED INDONESIA**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya Nadia Patricia (NPM 2205160268), mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Mabar Feed Indonesia.”

Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data terkait persepsi Bapak/Ibu mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Seluruh jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Dalam mengisi kuesioner ini terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu semoga Allah dan Tuhan yang

maha esa membalas kebaikan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan terimakasih atas partisipasinya.

Hormat Saya

Nadia Fatricia

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

B. Identitas Responden

Nomor Responden :

Divisi / Departemen :

Pendidikan :

Usia Karyawan :(Tahun)

Lama Bekerja :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Turnover Intention (Y)						
1	Saya selalu berpikir untuk keluar dari perusahaan ini.					
2	Saya sering dan selalu mencari informasi peluang pekerjaan ditempat lain.					
3	Saya selalu berencana mencari pekerjaan baru.					
4	Jika ada kesempatan bekerja ditempat lain yang lebih baik saya akan meninggalkan perusahaan ini.					
5	Saya merasa karir di perusahaan ini kurang menjanjikan.					
6	Saya selalu ingin meninggalkan perusahaan ini karena beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan Kerja (Z)						
1	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah mencukupi untuk kebutuhan hidup saya					
2	Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini karena perusahaan selalu memberikan insentif dan bonus.					
3	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.					
4	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena kompetensi dan keahlian yang saya miliki.					
5	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dan saling membantu.					
6	Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini karena komunikasi dan koordinasi antar anggota karyawan berjalan dengan baik.					

7	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena pimpinan dan perusahaan memperhatikan jenjang karir karyawannya.					
8	Saya merasa puas dan nyaman bekerja di perusahaan ini karena memiliki pimpinan yang menginspirasi bisa dijadikan teladan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi (X1)						
1	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan layak untuk mempertahankan saya.					
2	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya.					
3	Saya merasa bahwa upah lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan upah lembur tepat waktu.					
5	Insentif yang diberikan perusahaan saya bersifat adil dan proporsional serta mampu memotivasi saya untuk lebih dalam bekerja.					
6	Insentif di perusahaan tempat saya bekerja bersifat adil dan transparan.					
7	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target yang diberikan perusahaan.					
8	Saya selalu merasa senang dan bahagia ketika mendapatkan bonus karena perusahaan mengapresiasi hasil kerja dari karyawannya.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja (X2)						

1	Pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara tempat saya bekerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
2	Lingkungan tempat saya bekerja nyaman dan asri.					
3	Saya merasa nyaman diperusahaan ini karena hubungan antar karyawannya harmonis dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena komunikasi dan koordinasi antar karyawan sangat baik.					
5	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena antar sesama karyawan berjalan dengan baik.					
6	Di perusahaan tempat saya bekerja bila ada yang sakit dan tertimpa musibah selalu diperhatikan dan dikunjungi.					
7	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena adanya saling memahami dan menghormati diantara sesama pegawai dan karyawan.					
8	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena hubungan antar karyawan harmonis dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

LAMPIRAN

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Turnover Intention (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
2	1	3	3	2	3
1	2	3	2	2	3
2	2	1	3	2	3
3	1	3	3	3	3
5	3	4	3	5	4
4	3	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5
2	3	1	2	2	3
5	4	4	4	4	3
2	2	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2
1	1	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1
1	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1

4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4
2	2	2	3	3	2
3	3	3	4	4	3
1	1	2	2	2	1
2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3
1	1	2	2	1	2
3	3	3	2	3	2
1	2	2	1	2	1
3	3	3	2	2	2
1	1	1	2	2	2
1	2	1	2	2	1
1	1	2	2	2	1
1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	3	3

Kepuasan Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
3	2	2	3	3	1	3	2
4	2	3	3	3	2	2	2
3	3	2	2	2	3	3	3
2	2	2	1	2	2	2	3
4	4	4	5	5	5	4	3
5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5
5	3	4	5	5	4	3	3
3	2	3	2	3	3	3	2
4	4	5	5	5	3	4	4
4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	3	4	4	3	3

3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	4
5	4	5	4	5	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5
4	3	4	3	4	4	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4
3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	3	3	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5
3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5
3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4
3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5
2	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	2	1	1	1
3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	5
3	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4
5	5	4	4	5	5	4	5

4	4	3	3	4	4	3	3
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	2	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2
3	2	2	3	2	2	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	4	3	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	5	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4

Kompensasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
3	3	3	2	2	3	3	3
1	3	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3
2	3	1	2	3	3	3	3
5	4	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	4	4	5	4
3	3	3	2	2	3	1	3
4	4	4	3	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4

4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5
3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	5	4
4	3	3	4	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4
3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	5	4	5	4	4
3	3	3	3	4	3	4	3
5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5
3	3	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	4	3	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4

4	3	3	4	4	4	4	3
5	4	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5
3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4
3	4	4	3	3	3	4	3
5	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	3	4	3
5	4	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	2	2

1	2	2	1	1	2	2	1
3	2	3	3	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	4	3
5	5	5	4	4	4	5	4
2	2	3	3	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	2	2
4	4	3	4	3	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	2
3	2	3	3	3	2	3	3
2	3	2	2	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	3	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	3	3	3
4	5	5	4	4	5	4	5
4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	5
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	5
4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5

Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
3	3	2	2	3	4	1	2
2	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	2	1	3	2	3	3
4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	3	3	5	4	3
3	4	5	4	5	4	5	5

3	2	2	3	3	2	3	2
5	3	4	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
5	4	5	4	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5
3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3
4	5	5	4	5	5	5	4
4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	5	4
3	3	3	4	3	3	4	3
5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4
4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3
4	5	4	5	4	5	5	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3
4	3	4	3	3	3	4	3
4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5
3	4	3	3	3	3	3	4
4	5	5	4	5	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5
3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5
3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	3	4	3

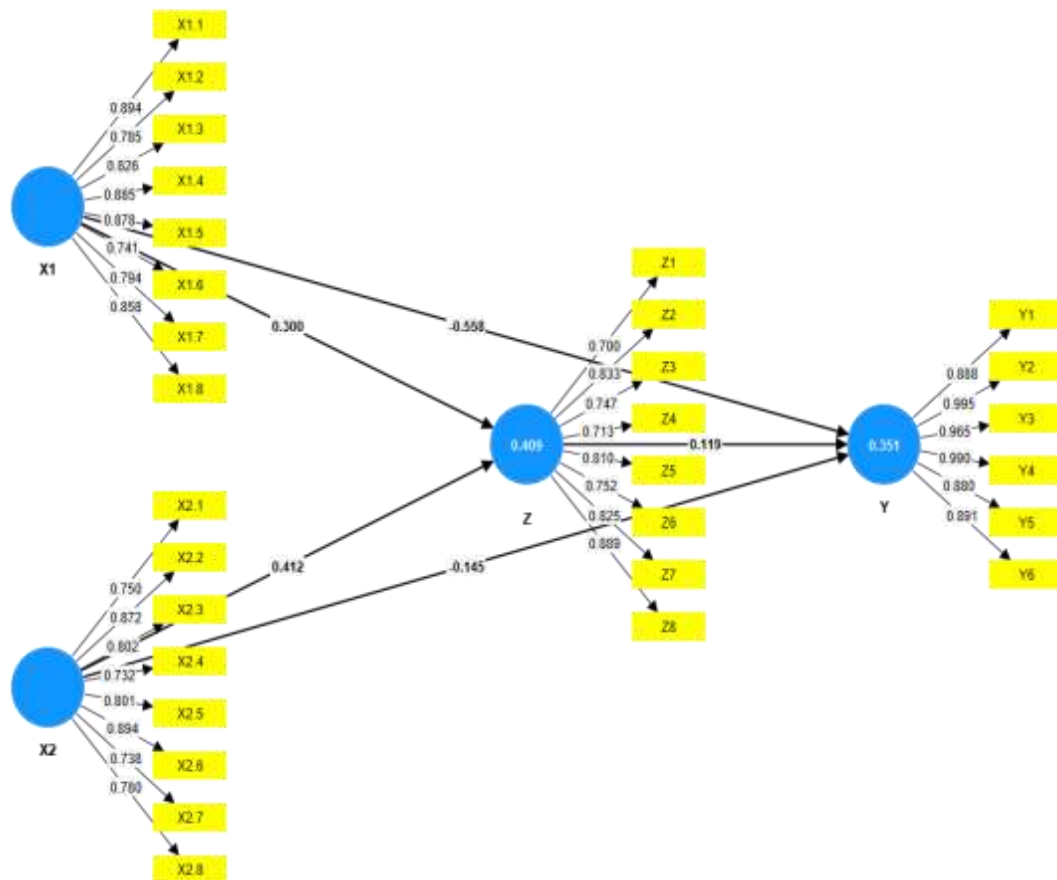
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5
3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3
4	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	5	5	4	5	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4
5	5	4	4	4	5	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	4	3	4	3	4	3
5	5	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5
4	4	3	4	3	3	4	3
3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4	3
3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
4	5	4	4	5	4	4	5
3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4

4	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	4	3	3	4	3
2	2	2	2	2	1	2	2
4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3
5	4	5	4	4	4	5	4
3	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3	2	3
2	2	2	1	2	1	2	1
3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	5
2	2	1	1	2	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	2	3	3	2	2	2
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4

ANALISIS MODEL PENGUKURAN (OUTER MODEL)

Convergent Validity

Gambar Diagram Jalur Outer Loading Factor



Outer Loading

	Kompensasai	Lingkungan Kerja	Turnover Intention	Kepuasan Kerja
X1.1	0.894			
X1.2	0.785			
X1.3	0.826			
X1.4	0.885			
X1.5	0.878			
X1.6	0.741			
X1.7	0.794			
X1.8	0.858			
X2.1		0.750		
X2.2		0.872		
X2.3		0.802		
X2.4		0.732		
X2.5		0.801		
X2.6		0.894		
X2.7		0.738		
X2.8		0.780		
Y1			0.888	
Y2			0.995	
Y3			0.965	
Y4			0.990	
Y5			0.880	
Y6			0.891	
Z1				0.700
Z2				0.833
Z3				0.747
Z4				0.713
Z5				0.810
Z6				0.752
Z7				0.825
Z8				0.889

Uji Discriminant Validity

	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi	0.696
Lingkungan Kerja	0.637
Turnover Intention	0.877
Kepuasan Kerja	0.618

Uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho c)
Kompensasi	0.948
Lingkungan Kerja	0.933
Turnover Intention	0.977
Kepuasan Kerja	0.928

Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Kompensasi	0.948
Lingkungan Kerja	0.934
Turnover Intention	0.977
Kepuasan Kerja	0.929

R-Square

	R-Square	R-square adjusted
Turnover Intention	0.351	0.339
Kepuasan Kerja	0.409	0.402

F-Square

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Turnover Intention	Kepuasan Kerja
Kompensasi			0.276	0.096
Lingkungan Kerja			0.017	0.181
Turnover Intention				
Kepuasan kerja			0.013	

Uji Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1→ Y	-0.522	-0.522	0.071	7.373	0.000
X1→ Z	0.297	0.298	0.085	3.502	0.000
X2→ Y	-0.146	-0.149	0.086	1.699	0.045
X2→ Z	0.384	0.387	0.084	4.560	0.000
Z→ Y	0.090	0.092	0.091	0.989	0.161

Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
--	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

X1→Z →Y	0.027	0.026	0.029	0.933	0.175
X1→Z →Y	0.035	0.037	0.039	0.890	0.187

Uji Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	-0.496	-0.496	0.067	7.439	0.000
X1 → Z	0.297	0.298	0.085	3.502	0.000
X2 → Y	-0.111	-0.112	0.078	1.422	0.078
X2 → Z	0.384	0.387	0.084	4.560	0.000
Z → Y	0.090	0.092	0.091	0.989	0.161



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624667, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4834/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/5/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/5/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nadia Patricia
NPM : 2205160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : **Judul 1: Pengaruh Digital Marketing dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Kepuasan Pelanggan Pada UMKM Kopi Di Kota Medan**
Dalam penelitian ini, masalah yang perlu diidentifikasi meliputi bagaimana strategi digital marketing yang diterapkan oleh UMKM kopi memengaruhi loyalitas pelanggan. Selain itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana kualitas produk kopi berkontribusi terhadap keputusan pelanggan untuk tetap loyal. Peran kepuasan pelanggan juga harus dianalisis sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh digital marketing dan kualitas produk terhadap loyalitas. Terakhir, tantangan yang dihadapi UMKM dalam menerapkan strategi digital dan menjaga kualitas produk di Kota Medan perlu diperhatikan.

Judul 2:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, masalah yang harus diidentifikasi meliputi bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, perlu dianalisis sejauh mana komunikasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja. Peran motivasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik juga penting untuk dibahas. Terakhir, disiplin kerja karyawan perlu dievaluasi untuk mengetahui dampaknya terhadap kinerja dan bagaimana kurangnya disiplin dapat memengaruhi hasil kerja.

Judul 3: Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini, masalah yang perlu diidentifikasi adalah bagaimana tingkat stres kerja yang dialami karyawan memengaruhi semangat kerja mereka. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi sejauh mana konflik kerja di lingkungan organisasi berdampak negatif pada semangat kerja karyawan. Interaksi antara stres dan konflik kerja juga perlu dianalisis untuk memahami bagaimana kedua faktor ini saling memengaruhi. Terakhir, strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi stres dan konflik guna meningkatkan semangat kerja karyawan harus dipertimbangkan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Digital Marketing Dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Kepuasan Pelanggan Pada Umkm Kopi Di Kota Medan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Judul 1 : Umkm Kopi Di Kota Medan Judul 2: Bank Syariah Indonesia Kep. Muhtar Basri
Judul 3: Bank Syariah Indonesia Kep. Muhtar Basri



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Yakhter Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20228

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Nadia Patricia)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4834/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/5/2025

Nama Mahasiswa : Nadin Patricia
NPM : 2205160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 7/5/2025
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : *Dr. Aswin Baucin, SE, M.P.S.*

Judul Disetujui²⁾

Penjuruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dimoderasi oleh kepuasan kerahada PT. Mabar feed Indonesia

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, 16 - Mei - 2025

Dosen Pembimbing

Dr. Aswin Baucin

Keterangan:

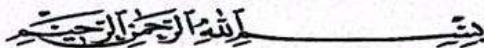
¹⁾ Dua s.d. Dua Dosen Pembimbing

²⁾ Dua s.d. Dua Dosen Pembimbing

Seluruh dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini harus diserahkan ke "Uptek Pengajuan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nadia Patricia
 NPM : 2205160268
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan berpetikan pada Buku Panduan, Formulas Tugan akhir FEB UMSU dan AUEBI (EYD). Parabaki dan sempurnakan outline pada mau judul, Rumusan Masalah Tujuan Penelitian, Perhatikan penulisan palar belakang	2/08-25	
Bab 2	Parabaki dan sempurnakan kerangka konseptual, gambar & hubungan antar variabel ($x_1 \rightarrow z$, $x_2 \rightarrow z$, $x_1 \rightarrow y$, $x_2 \rightarrow y$, $z \rightarrow y$, $x_1 \rightarrow y$, $x_2 \rightarrow y$) & klapkosis	8/09-25	
Bab 3	Parabaki dan sempurnakan Bab III, Sejenis & pambuh Indikator Penelitian, Her Sampelan, Papulasi dan sampel, Tempat & Waktu Penelitian	22/09-25	
Daftar Pustaka	Gunakan Software Mendeley	21/10-25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Akan diskusikan setelah Seminar Proposal		
Persetujuan Seminar Proposal	Ace untuk diseminarkan	23/10-25	

Medan, Oktober 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2281 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Nadia Patricia
N P M : 2205160268
Semester : VI (Enam)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Mabar Feed Indonesia

Dosen Pembimbing : Dr. Aswin Bancin, SE,M.Pd

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan "BATAL"** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 24 Juli 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 28 Muharram 1447 H
 24 Juli 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 14 November 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nadia Patricia
Konsentrasi : MSDM
N .P.M. : 2205160268
Tempat / Tgl.Lahir : Gunung Tinggi / 02 April 2004
Alamat Rumah : Jl Rawe VII , Pematang Johar
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi Oleh Kepuasa Kerja Pada PT. Mabar Feed Indonesia

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Oke
Bab I	Menceritakan masalah yang terjadi di perusahaan
Bab II	Masing - masing Variabel 3 indikator
Bab III	Smart Pls di buat vers 4.0
Lainnya	tidak ada
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 14 November 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 8624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, *14 November 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Nadia Patricia
 Konsentrasi : MSDM
 N.P.M. : 2205160268
 Tempat / Tgl.Lahir : Gunung Tinggi / 02 April 2004
 Alamat Rumah : Jl Rawe VII , Pematang Johar
 JudulProposal : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Mabar Feed Indonesia.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Medan, Jumat, 14 November 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
 A.N. Dekan
 Wakil Dekan - I

17/11/2025
Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

NIDN : 0118127401



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/2024
 Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224967 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 2281/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 28 Muharram 1447 H.
 24 Juli 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Pt.Mabar Feed Indonesia
 Jl. Rumah Potong Hewan No.44, M A B A R, Kec.Medan Deli
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nadia Patricia
 Npm : 2205160268
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VI (Enam)
 Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Mabar Feed Indonesia**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertiagal





PT. MABAR FEED INDONESIA

Office :

Jl. Rumah Potong Hewan No. 44 Mabar, Medan Deli, Kota Medan
Sumatera Utara 20242 Indonesia

Tel. 062 - 61 - 6851244 (Hunting). Fax. 062 - 61 - 6851233

e-mail : mabargrp@indosat.net.id ; mabargrp@hotmail.com

Nomor : MB/0725/0244
Hal : Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No.3
di Medan

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Bapak Nomor : 2281/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 24 Juli 2025,
tentang Izin Riset Pendahuluan guna untuk penyusunan skripsi terhadap siswi bapak
yaitu :

Nama : Nadia Patricia
Npm : 2205160268
Program Studi : Manajemen
Semester : VI (Enam)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover
Intention Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT.Mabar Feed
Indonesia.

Dengan ini saya sampaikan bahwa permohonan tersebut kami terima dengan ketentuan
Siswi yang bersangkutan dapat mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan kami.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Medan, 30 Juli 2025



PT. MABAR FEED INDONESIA
 Medan, ST
 Manager HRD



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Wa mawaddu kullu bi agni dhu'aban
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK.Pg/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 620/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 25 Sya'ban 1447 H
13 Februari 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Mabar Feed Indonesia
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Nadia Fatricia
N P M : 2205160268
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Mabar Feed Indonesia

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si

NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal





PT. MABAR FEED INDONESIA

Jl. Rumah Potong Hewan No. 44, Kel.Mabar, Kec. Medan Deli, Medan 20242
Sumatera Utara - Indonesia
Telp. +62 61 - 6851244 (Hunting). Fax. +62 61 - 6851233
e-mail : office@mabargrp.com ; officemabargrp@gmail.com

Nomor : MFI/HRD/0126/0034
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan bahwa nama yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Nadia Fatricia
NIM	: 2205160268
Program Studi	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT.Mabar Feed Indonesia

Telah selesai melaksanakan riset di PT. Mabar Feed Indonesia yang merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian program studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 5 Februari 2026


MABAR
PT. MABAR FEED INDONESIA
Hamdan, SH
Manager HRD

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NADIA FATRICIA
NPM : 2205160268
Tempat /Tgl Lahir : Gunung Tinggi, 02 April 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun VII Jl. Johar Raya
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Email : nadiafatricia04@gmail.com
HP/WA : 0853-5805-4526

Nama Orang Tua

Ayah : Sulaiman
Ibu : Saniyem
Alamat : Dusun VII Jl. Johar Raya

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 064005
2. SMP Swasta Pertiwi Medan
3. SMA Swasta Dharmawangsa Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Februari 2026



NADIA FATRICIA