

Determinasi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap *Turnover Intention*: Studi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang

Marta Widian Sari¹

Nada Novia Deswira²

Andriya Risdwiyanto³

^{1,2}Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Indonesia

³Manajemen, Universitas Proklamasi 45, Indonesia

¹Korespondensi penulis: martawidiansari@upiypk.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work environment and financial compensation on turnover intention which is mediated by job satisfaction at PT Hayati Pratama Mandiri Padang, West Sumatera. The method used in this research is quantitative-descriptive. This study uses primary data collected through a questionnaire instrument from 60 permanent employees of PT Hayati Pratama Mandiri Padang. Data analysis in this study used multiple linear regression techniques to find the effect of independent variables on the dependent and path analysis to examine the effect of intermediary variables. Data analysis in this study used the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 21. The results of this study indicate that the work environment has a significant and positive effect on job satisfaction, while financial compensation has no significant effect on job satisfaction. The opposite result was also obtained, i.e. the work environment did not have a significant effect on turnover intention, while financial compensation had a significant effect on turnover intention. Furthermore, job satisfaction does not have a significant effect on turnover intention. This study also proves that work environment and financial compensation have a significant effect on job satisfaction simultaneously. In line with these results, the work environment, financial compensation, and job satisfaction have a significant effect on turnover intention simultaneously. This study also confirms that job satisfaction is able to mediate the effect of the work environment on turnover intention. However, job satisfaction is not able to mediate the effect of financial compensation on turnover intention.*

Keywords: *Work environment; Financial compensation; Job satisfaction; Turnover intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT

Hayati Pratama Mandiri Padang, Sumatera Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif-deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dari 60 responden karyawan tetap PT Hayati Pratama Mandiri Padang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menemukan pengaruh variabel independen terhadap dependen dan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh variabel mediator. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil sebaliknya juga diperoleh, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Sejalan dengan hasil tersebut, lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan. Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Kompensasi finansial; Kepuasan kerja; *Turnover intention*.

Article Info:

Received: March 4, 2019

Accepted: January 30, 2023

Available online: February 11, 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v12i2.430>

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Secara lebih spesifik, Priansa (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud untuk mewujudkan tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat. Setiap perusahaan yang menjalankan kegiatan profesionalnya pasti membutuhkan SDM (karyawan) yang berkualitas. Karyawan merupakan aset terbesar bagi organisasi dan memiliki peran strategis dalam organisasi, yaitu mereka sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Dalam hal ini, peran karyawan an prestasi yang baik di masa depan untuk membantu mereka puas dengan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi. Meskipun setiap karyawan memiliki semangat kerja yang berbeda, perusahaan tetap menginginkan mereka memiliki semangat kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan perlu memiliki lingkungan kerja yang baik dan kompensasi finansial yang sesuai agar mereka mampu mencapai kepuasan kerja yang optimal. Kondisi tersebut akan berdampak positif bagi per-

usahaannya. Salah satu dampaknya adalah rendahnya angka *turnover intention* di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak merugikan motivasi, kinerja, dan kehidupan pekerja (Fordham, 2017). Penyediaan variasi dalam lingkungan kerja dapat mendorong pendekatan-pendekatan baru pada tata kerja yang memberikan kemampuan bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu lingkungan yang tepat dan kondusif bagi mereka untuk bekerja dengan baik. Perusahaan seharusnya mempertimbangkan lingkungan kerja yang memberikan kontribusi positif yang lebih luas bagi pelaksanaan pekerjaan, seperti penyediaan ruang untuk relaksasi pekerja, *recharging*, olahraga, hingga sosialisasi di antara mereka. Hal tersebut ditegaskan oleh Pratama (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak signifikan sekitar 40,7% terhadap kinerja pegawai. Bahkan, Shaik (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan motivasi pekerja untuk lebih produktif. Firmansyah, Maupa, Taba, dan Hardiyono (2020) menegaskan pula bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pekerja.

Dari beberapa penelitian sebelumnya, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* telah banyak diungkap dan kepuasan kerja terbukti menjadi salah satu variabel mediasinya. Penelitian Aziz (2021) sebelumnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Pada penelitian lainnya, Agustin (2018) menemukan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan analisis jalur yang dilakukan pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada Supermarket Ratu di Kabupaten Malang. Olivia, Suseno, dan Sriwidodo (2020) juga menemukan dalam hasil penelitian mereka, yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan, tetapi kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Dewi, Minarsih, dan Wahyono (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

PT Hayati Pratama Mandiri Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kendaraan bermotor (*main dealer*) yang berlokasi di Jalan Pemuda Nomor 35 Olo Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 80 orang karyawan dan delapan cabang di Sumatera Barat dengan jumlah karyawan keseluruhan mencapai lebih kurang 800 orang. PT Hayati Pratama Mandiri juga memiliki beberapa bentuk-bentuk kompensasi, di antaranya berupa: (1) Insentif sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas capaian prestasi dalam bekerja yang diberikan sekali dalam sebulan; (2) Bonus dalam bentuk upah tambahan yang diberikan kepada karyawan dan diberikan dalam jangka waktu setiap tahun atau sesuai dengan besaran penjualan per tahunnya; (3) Tunjangan yang meliputi tunjangan melahirkan, kematian (keluarga inti), dan cuti melahirkan, cuti menikah, cuti kematian/kemalangan, dan ibadah haji; (4) Perjalanan dinas mendapatkan tunjangan yang dibayarkan oleh perusahaan sesuai ting-

kat jabatannya; dan (5) Upah lembur sebagai konsekuensi pekerjaan yang melebihi waktu jam kerja normal (PT Hayati Pratama Mandiri Padang, 2019). Selain itu, data tingkat *turnover intention* di PT Hayati Pratama Mandiri Padang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* Karyawan PT Hayati Pratama Mandiri Padang untuk Periode Tahun 2015-2017

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Tingkat Turnover (%) |
|-------|----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------|
| 2015 | 80 | 8 | 5 | 77 | 10,38% |
| 2016 | 77 | 9 | 5 | 73 | 12,32% |
| 2017 | 73 | 9 | 7 | 71 | 12,68% |

Sumber: PT Hayati Pratama Mandiri Padang (2019).

Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan PT Hayati Pratama Mandiri Padang pada periode tiga tahun, yaitu di awal tahun 2015 sebanyak 80 orang, karyawan yang keluar tahun 2015 sebanyak 8 orang dan karyawan yang masuk pada tahun yang sama sebanyak 5 orang, jadi jumlah karyawan di akhir tahun 2015 sebanyak 77 orang, sehingga tingkat *turnover* karyawan sebesar 10,38%. Pada dua tahun berikutnya, *turnover* karyawan cenderung meningkat, yaitu tahun 2016 mencapai 12,32% dan tahun 2017 mencapai 12,68%. Berdasarkan uraian latar belakang dan fakta tersebut, perusahaan yang ingin mewujudkan kepuasan kerja karyawan dan menekan tingkat *turnover intention* karyawannya, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah penciptaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawannya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Hayati Pratama Mandiri Padang, Sumatera Barat.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendaya gunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019). Menurut Hasibuan (2012), MSDM adalah proses perencanaan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Badriyah (2019), MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Menurut Normi (2018), MSDM sebagai pengelolaan organisasional, baik secara individual maupun kolektif terhadap manu-

sia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai aset, tetapi diarahkan untuk meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai mitra bagi perusahaan. Menurut Sukrispiyanto (2019), MSDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019), lingkungan kerja diartikan sebagai uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja kondusif, dan fasilitas kerja yang memadai. Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Di sisi lain, Carlita, Rahmanidal, dan Sedarmayanti (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompensasi Finansial

Secara umum, kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Arisya, Astuti, dan Sulisty (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Kusumawardani, Yuliani, dan Adiarto (2020), kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seorang pekerja atau pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut pula sebagai *benefits* yang meliputi seluruh *rewards* finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Maderendika (2022) menegaskan bahwa tanda balas jasa berupa kompensasi atas pekerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan/pekerja dalam bentuk uang seperti gaji/upah, komisi, bonus, dan program-program untuk kemajuan karyawan (Maderendika, 2022).

Kepuasan Kerja

Fadhil dan Mayowan (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pegawai secara umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah kompensasi yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Nabawi (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri para karyawan ketika merasakan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka hadapi di dalam lingkungan kerjanya. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan bagi individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah

suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan bagi dirinya. Kepuasan kerja dapat dirasakan juga ketika pekerjaan tidak hanya dimaknai sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait pula dengan aspek lain, seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai (Nugraha & Rozak, 2017).

Turnover Intention

Menurut Yücel (2021), *turnover* merupakan proses keluarnya karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan orang lain melalui rekrutmen kembali, sedangkan Ogbeibu, Jabbour, Burgess, Gaskin, dan Renwick (2022) menyebutkan bahwa keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Uğural, Giritli, dan Urbański (2020), *turnover intention* ditandai oleh berbagai indikasi yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi tingkat *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. Intensi diartikan sebagai niat atau keinginan yang muncul pada diri setiap individu untuk melakukan sesuatu tindakan berdasarkan apa yang ia pikirkan dan rasakan. Jadi, *turnover intention* dapat dimaknai sebagai suatu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Dharmayasa dan Adnyani (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Fachreza, Musnadi, dan Majid (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Yang nantinya akan berdampak besar terhadap kepuasan kerja seseorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tamali dan Munasip (2019), serta Dompok dan Permatasari (2021), variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Dari uraian tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis kesatu (H1) sebagai berikut:

X1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hayuningsih, Setena, dan Mandasari (2021), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan, sedangkan Budianto, Pongtuluran, dan Syaharuddin (2018) menegaskan bahwa kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula sebagai *benefits* yang meliputi seluruh *rewards* finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Pada umumnya, jenis kompensasi finan-

sial, seperti bonus dan komisi dapat membuat karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja (Sholikhah, Andriani, & Aminah, 2020). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang juga menemukan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Lestari, Haerani, & Rasyid, 2022; Santoso, 2015; Septerina & Irawati, 2018; Astuti & Arini, 2018), sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

X2: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Adha *et al.* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja kondusif, dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Setiawan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Virgiyanti dan Suharyono (2018) menyebutkan definisi lingkungan kerja sebagai suatu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja berdampak besar terhadap *turnover intention* di sebuah perusahaan. Penelitian Hayati, Chasanah, dan Ningsih (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini merumuskan hipotesis ketiga (H3) sebagai berikut:

X3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*

Hasan d Thariq (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan total keseluruhan imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti atas layanan mereka bagi perusahaan. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), dan kompensasi non-finansial. Menurut Nurhasanah dan Sumardi (2018), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan bagi organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, maupun tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Dalam penelitiannya, Permana, Mukzam, dan Ruhana (2015) mengungkapkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dari uraian tersebut, maka penelitian ini merumuskan hipotesis keempat (H4) sebagai berikut:

X4: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Fadhil dan Mayowan (2018), kepuasan kerja merupakan keefektifan atau respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek dalam penyelesaian pekerjaan.

Ganapathi (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan pegawai berkaitan dengan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut bagi mereka. Pramesti (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang ia terima sebagai pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapat terima. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Malinda dan Kustini (2022), dan Ethichasarie, Sunuharyo, dan Mayowan (2016), kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis kelima (H5) sebagai berikut:

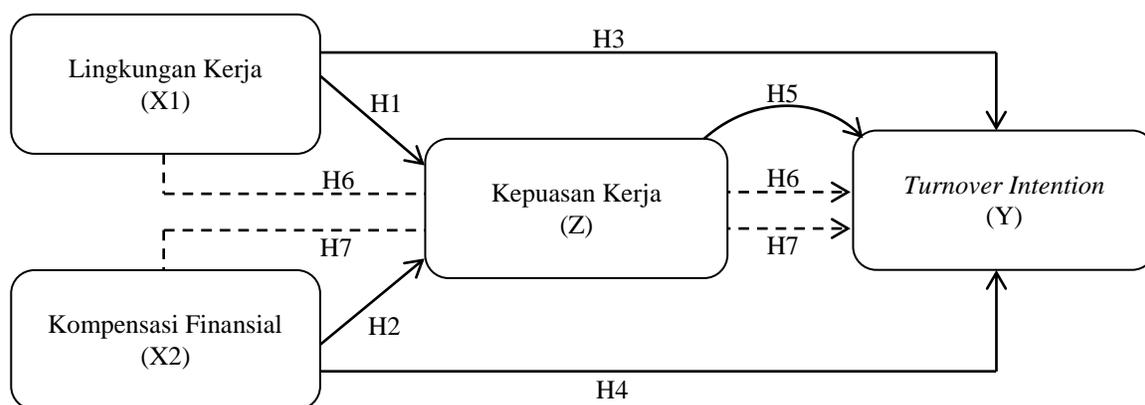
X5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*

Rahmat, Hasanuddin, dan Ibrahim (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum atas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang dan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Fitriantini, Agusdin, dan Nurmayanti (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat emosi positif dan menyenangkan yang dirasakan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Dalam penelitian Aziz (2021), kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja secara positif terhadap *turnover intention*. Di sisi lain, penelitian Agustin (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi finansial langsung terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini merumuskan hipotesis keenam (H6) dan ketujuh (H7) sebagai berikut:

X6: Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan.

X7: Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* secara signifikan.



Keterangan:

—————> = pengaruh langsung

- - - - -> = pengaruh tidak langsung atau melalui mediasi.

Gambar 1. Model Penelitian

Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta peran variabel mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi finansial, sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang. Hubungan kausalitas antarvariabel tersebut ditunjukkan pada Gambar 1 yang diilustrasikan melalui model penelitian ini.

Tabel 2. Definisi, Indikator, dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator | Skala Pengukuran |
|--|--|--|------------------|
| Lingkungan Kerja (Haholongan, 2018) | Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. | 1. Pencahayaan di ruang kerja. 2. Sirkulasi udara di ruang kerja. 3. Kebisingan. 4. Penggunaan warna. 5. Hubungan antar-pegawai. | Likert 1-5 |
| Kompensasi Finansial (T. S. Agustina, 2019) | Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. | 1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Kompensasi. | Likert 1-5 |
| Kepuasan Kerja (Meriandayani & Subudi, 2019) | Suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. | 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja. | Likert 1-5 |
| <i>Turnover Intention</i> (Kurniawaty, Ramly, & Ramlawati, 2019) | Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. | 1. Kualitas kerja. 2. Tanggung jawab. 3. Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan. 4. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. 5. Ketetapan dalam bekerja. | Likert 1-5 |

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang, Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Hayati Pratama Mandiri Padang yang berjumlah 71 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan

adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan yang diambil dari bagian populasi, karena tidak semua anggota populasi dapat diminta menjadi responden karena alasan ketidaksesuaian kriteria sebagai karyawan tetap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, sedangkan jenis penelitian ini termasuk dalam kategori *explanatory research*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan skala pengukuran berdasarkan skala Likert. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan metode analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji kemampuan variabel mediasi. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini disusun berdasarkan definisi operasional variabel, indikator, dan skala pengukuran yang ditunjukkan pada Tabel 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan 60 orang responden untuk mendapatkan data primer melalui aktivitas survei dengan menggunakan kuesioner. Dari 60 kuesioner yang dapat digunakan, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu 40 orang (66,67%) dan sisanya 20 orang perempuan (33,33%).

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan *turnover intention* memiliki r-hitung lebih besar dari nilai kritis (r-tabel *Product Moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05), dan $df = 58$) dengan angka sebesar 0,2144, sehingga hasilnya sesuai dengan kriteria pengujian validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | n = 60 | | Rule of thumb | Keputusan |
|-------------------------------|-------------------------|----------------|---------------|-----------|
| | Jumlah Butir Pernyataan | Cronbach alpha | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | 12 | 0,855 | 0,6 | Reliabel |
| Kompensasi Finansial (X2) | 10 | 0,828 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Z) | 10 | 0,867 | 0,6 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | 8 | 0,844 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil uji reliabilitas seluruh butir dalam instrumen, semua variabel penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Tabel 3), sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Dengan hasil uji reliabilitas tersebut,

variabel dalam penelitian ini menghasilkan data yang sama meskipun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model penelitian yang tepat, model penelitian ini juga diuji lebih lanjut dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data primer menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik, karena data seharusnya berdistribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.0 melalui pengolahan data, yaitu dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4. Uji Normalitas

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 60 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | ,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2,24790213 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | ,066 |
| | <i>Positive</i> | ,066 |
| | <i>Negative</i> | -,055 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | | ,511 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | ,957 |

^a*Test distribution is Normal.*

^b*Calculated from data.*

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis data primer pada Tabel 4, uji normalitas data dalam penelitian ini menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,957. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model penelitian ini tepat digunakan untuk analisis regresi berganda lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam suatu model penelitian adalah melihat nilai VIF variabel independen (Agustina, Kusjono, & Suprianto, 2021). Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan VIF pada setiap variabel independen yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja. Nilai VIF masing-masing dari ketiga variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian ini tidak me-

ngandung permasalahan multikolinearitas, sehingga model regresinya tepat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | <i>Collinearity Statistics</i> | | |
|---------------------------|--------------------------------|-----------|-------|
| | B | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3,219 | | |
| 1 Lingkungan Kerja (X1) | -,119 | ,179 | 5,575 |
| Kompensasi Finansial (X2) | ,777 | ,806 | 1,241 |
| Kepuasan Kerja (Y) | ,071 | ,194 | 5,159 |

^aDependent Variable: *Turnover Intention (Z)*

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 *for windows*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 21.0, maka hasil analisis tersebut tercantum pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Jalur Struktural 1
Coefficients^a

| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. |
|----------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,914 | 2,689 | | 1,827 | ,073 |
| 1 Lingkungan Kerja | ,778 | ,055 | ,918 | 14,203 | ,000 |
| Kompensasi Finansial | ,051 | ,068 | ,049 | ,761 | ,450 |

^aDependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 *for windows*.

Berdasarkan data pada Tabel 6, persamaan regresi tahap 1 pada model penelitian ini ditunjukkan pada persamaan [1].

$$Y_1 = 4,914 + 0,778X_1 + 0,051X_2 + e \text{ -----[1]}$$

Interpretasi statistik atas persamaan regresi [1] tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,914 dapat diartikan apabila lingkungan kerja dan kompensasi tidak ada, maka kepuasan kerja sebesar nilai konstanta 4,914.
2. Koefisien regresi (B) lingkungan kerja positif sebesar 0,778 yang bermakna apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kompensasi finansial diabaikan, maka hal tersebut mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,778.
3. Koefisien regresi (B) kompensasi finansial positif sebesar 0,051 dapat diartikan apabila kompensasi finansial ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja diabaikan, maka hal tersebut mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,051.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Jalur Struktural 2

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,219 | 3,027 | | 1,048 | ,299 |
| 1 Lingkungan Kerja | ,119 | ,130 | ,164 | ,916 | ,363 |
| Kompensasi Finansial | ,777 | ,076 | ,861 | 10.203 | ,000 |
| Kepuasan Kerja | ,071 | ,147 | ,083 | ,483 | ,631 |

^aDependent Variable: Turnover Intention.

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi tahap 2 pada model penelitian ini ditunjukkan pada persamaan [2].

$$Y_2 = 3,219 + 0,119X_1 + 0,777X_2 + 0,071Y_1 + e \text{ -----} [2]$$

Interprestasi statistik atas persamaan regresi [2] tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,219 adalah apabila lingkungan kerja, dan kompensasi dan kepuasan kerja tidak ada, maka *turnover intention* sebesar konstanta 3,219.
2. Koefisien lingkungan kerja positif sebesar 0,119 artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kompensasi finansial dan kepuasan kerja diabaikan, maka hasil tersebut akan mengakibatkan kenaikan *turnover intention* sebesar 0,119.
3. Koefisien kompensasi positif sebesar 0,777 artinya apabila kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja diabaikan, maka hasil tersebut akan mengakibatkan kenaikan *turnover intention* sebesar 0,777.
4. Koefisien kepuasan kerja positif sebesar 0,071 artinya kepuasan kerja apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi lingkungan kerja, kompensasi finansial diabaikan, maka hasil tersebut akan mengakibatkan kenaikan *turnover intention* sebesar 0,071.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) pada Persamaan [1]

Berdasarkan data pada Tabel 8, maka hubungan kausalitas sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 8 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,2038 > 2,00247$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dengan demikian, H1 dapat diterima.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 8, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,761 < 2,00247$) dengan tingkat signifikansi ($0,450 > 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) pada Persamaan [1]

| No | Variabel Independen | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | Hipotesis |
|----|----------------------|--------------|-------------|------|-------------|
| 1 | Lingkungan Kerja | 14,203 | 2,00247 | ,000 | H1 diterima |
| 2 | Kompensasi Finansial | ,761 | 2,00247 | ,450 | H2 ditolak |

Variabel dependen: Kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) pada Persamaan [2]

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 9 menunjukkan hasil analisis dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,916 < 2,00247$) dengan tingkat signifikansi ($0,363 > 0,05$). Hasil uji t tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial, sehingga H3 ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| No | Variabel Independen | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | Hipotesis |
|----|----------------------|--------------|-------------|------|-------------|
| 1 | Lingkungan Kerja | ,916 | 2,00247 | ,363 | H3 ditolak |
| 2 | Kompensasi Finansial | 10,203 | 2,00247 | ,000 | H4 diterima |
| 3 | Kepuasan Kerja | ,483 | 2,00247 | ,631 | H5 ditolak |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*

Tabel 9 juga menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,203 > 2,00247$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 > 0,05$). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial, sehingga H4 diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Selanjutnya, Tabel 9 menunjukkan hasil uji $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,483 < 2,00247$) dengan tingkat signifikansi ($0,631 > 0,05$). Hasil pengujian tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial, sehingga H5 ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F) untuk Persamaan [1]

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1023,488 | 2 | 511,847 | 118,521 | ,000 ^b |
| | Residual | 246,112 | 57 | 4,318 | | |
| | Total | 1269,600 | 59 | | | |

^aDependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

^bPredictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

3. Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 10, uji F menunjukkan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan $F_{hitung} 118,521 > F_{tabel} 2,77$. Dengan hasil pengujian pada persamaan [1] tersebut, maka lingkungan kerja (X1) dan kompensasi finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Berdasarkan hasil uji F pada persamaan [2] yang ditunjukkan pada Tabel 11, tingkat signifikansi diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 39,413 > F_{tabel} 2,77$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F) untuk Persamaan [2]

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 629,469 | 3 | 209,823 | 39,413 | ,000 ^b |
| Residual | 298,131 | 56 | 5,324 | | |
| Total | 927,600 | 59 | | | |

^aDependent Variable: Turnover Intention (Z)

^bPredictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2).

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12, angka *Adjusted R-square* sebesar 0,799 atau 79,9% yang menunjukkan bahwa model persamaan [1] cukup baik, karena variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi finansial (X2) mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y) sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian pada model persamaan [1].

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan [1]

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,898 ^a | ,806 | ,799 | 2,07792 |

^aPredictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja

^bDependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

Sejalan dengan hasil tersebut, Tabel 13 menunjukkan angka *Adjusted R-square* pada analisis persamaan [2] sebesar 0,661 atau 66,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen lingkungan kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan kepuasan kerja (Y) mampu menjelaskan variasi pada *turnover intention* (Z) sebesar 66,1%,

sedangkan sisanya sebesar 33,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian pada persamaan [2].

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan [2]

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,842 ^a | ,679 | ,661 | 2,30733 |

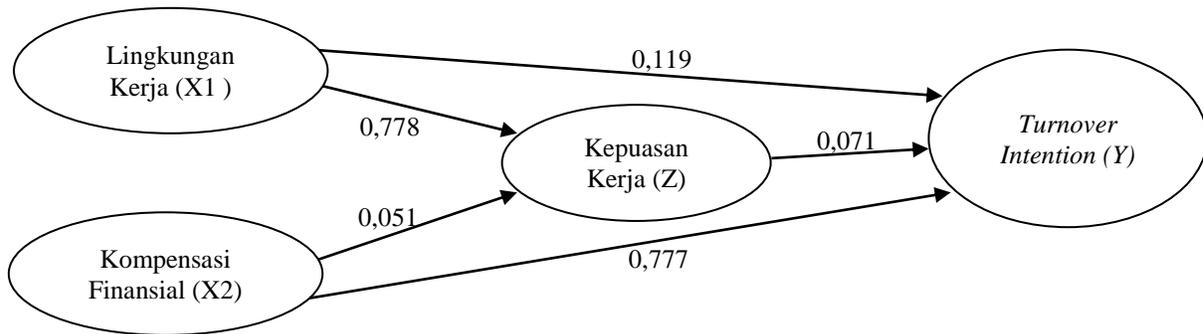
^a*Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial

^b*Dependent Variable:* Turnover Intention (Z)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

Path Analysis

Hasil analisis dari kedua tahapan dan persamaan regresi tersebut menghasilkan diagram jalur struktural yang ditunjukkan pada Gambar 2.



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 for windows.

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perbandingan Tabel 14, jika dinilai dari pengaruh mana yang terbaik dalam hipotesis mediasi ini, maka nilai pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi jauh lebih baik dari nilai hipotesis pengaruh langsung atau $0,055 > 0,014$. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang. Dengan demikian, kepuasan kerja sebagai variabel mediator mampu berkontribusi untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan.

Tabel 14. Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Kepuasan Kerja

| Uraian | Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>) | Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>) | Total Effect |
|---|--|--|--------------|
| Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja | 0,014 (0,119x0,119) | 0,055 (0,778x0,071) | 0,069 |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 *for windows*.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan angka pada Tabel 15, jika dinilai dari pengaruh mana yang terbaik dalam hipotesis mediasi ini, maka nilai pengaruh langsung jauh lebih baik dari nilai hipotesis pengaruh tidak langsung melalui variabel mediator atau $0,603 > 0,003$. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* untuk meningkatkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang. Dengan demikian, kepuasan kerja sebagai variabel mediator belum mampu berkontribusi dalam meningkatkan pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

Tabel 15. Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Kepuasan Kerja

| Uraian | Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>) | Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>) | Total Effect |
|---|--|--|--------------|
| Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja | 0,603 (0,777x0,777) | 0,003 (0,051x0,071) | 0,606 |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21.0 *for windows*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda jalur 1 atau persamaan regresi [1], pengaruh tidak langsung melalui variabel mediator jauh lebih baik dari nilai hipotesis pengaruh langsung. Hasil ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, sehingga kepuasan kerja sebagai variabel mediator mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang. Disi lalin, hasil analisis regresi berganda jalur 2 atau persamaan regresi [2], nilai pengaruh langsung jauh lebih baik dari nilai hipotesis pengaruh tidak langsung melalui variabel mediator. Hasil ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* untuk meningkatkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Hayati Pratama Mandiri Padang, Sumatera Barat.

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyarankan kepada perusahaan pada umumnya, khususnya PT Hayati Pratama Mandiri Padang, agar lebih memahami keadaan lingkungan kerja karyawan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, sehingga mereka dapat merasakan makna kepuasan kerja dengan baik. Selanjutnya, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan dengan cara memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi finansial yang tepat sesuai kinerja karyawan untuk menekan tingkat *turnover intention* perusahaan. Untuk penelitian mendatang, variabel independen lain dapat dipertimbangkan melengkapi model dalam penelitian ini, seperti disiplin, motivasi kerja, promosi jabatan, dan sebagainya. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat menambahkan variabel mediasi lainnya, seperti prestasi kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui lebih lanjut variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi dan memperkuat pengaruh variabel independen atau dengan cara mengganti objek lain yang bergerak di bidang pemerintahan, manufaktur, pendidikan, dan lain-lain.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 29-35. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9465>.
- Agustina, T. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention dengan Affective Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Ayam Bakar Pak "D" Kota Surabaya. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik dan Niaga*, 19(2), 121-133. <https://doi.org/10.31961/intekna.v19i2.872>.
- Agustin, D. I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(02), 75-83. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>.
- Arisya, I., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 77(1).
- Astuti, I. A. G. S. P., & Arini, I. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT FIF Group Cabang Klungkung di Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 10-17. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i1.

- Aziz, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi). *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(2), 229-237. <https://doi.org/10.31846/jae.v9i2.383>.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: CV Pustaka Setia.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2018). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 1-5. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2472>.
- Carlita, I. M., Rahmanidal, A., & Sedarmayanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Customer Care yang Menerapkan Work from Home di Bidang Kesehatan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1740-1753. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2177>.
- Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh Work-family Conflict, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bagian Sewing PT Ungaran Sari Garments Semarang). *Journal of Management*, 4(4), 1-16.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915-2935. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>.
- Dompak, T., & Permatasari, R. P. A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota. *Sosains: Jurnal Sosial Sains*, 1(6), 482-490. <https://doi.org/10.36418/sosains.v1i6.116>.
- Ethichasarie, R. P., Sunuharyo, B. S., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Unit Pembangunan Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 106-113.
- Fachreza, F., Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employees' Performance of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 72-78. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>.

- Fordham, L. (2017). The Role of the Workplace in Employee Motivation. *Employee Benefits*, September 19, Accessed at: <https://employeebenefits.co.uk/issues/motivation-themed-week-september-2017/workplace-motivation/>.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bio Farma Persero). *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61-67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>.
- Hasan, J., & Thariq, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abidin Palmita Bross Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 29(1), 8-15. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5sdz6>.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37-49. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p37-49>.
- Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 110-119. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.110-119>.
- Hendharsa, A. (2019). Peran Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Budaya Organisasi Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(1), 058-074. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.35694>.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adiarto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 1-58. <https://doi.org/10.31258/jkp.11.1.p.19-24>.
- Lestari, F., Haerani, S., & Rasyid, W. (2022). The Effect of Financial Compensation and Non-financial Compensation on Employee Performance through Motivation: The Case of Makassar Social Welfare Education and Training Center (BBPPKS). *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 4(2), 45-56. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v4i2.529>.
- Maderendika, M. (2022). Finansial dan Non Finansial sebagai Kompensasi Perusahaan. *Insight Talenta*, 30 Juli. Diakses pada: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kompensasi-finansial-dan-non-finansial/>.

- Malinda, V. A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 6(1), 11-18. <https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.11-18>.
- Meriandayani, N. W., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Sinadi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6680-6699. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p15>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 36-67. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Normi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Expert.
- Nugraha, R., & Rozak, D. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 1(1), 23-30. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v1i1.510>.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26-42. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>.
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Burgess, J., Gaskin, J., & Renwick, D. W. S. (2022). Green Talent management and Turnover Intention: The Roles of Leader STARA Competence and Digital Task Interdependence. *Journal of Intellectual Capital*, 23(1), 27-55. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2021-0016>.
- Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PD BPR BKK Boyolali. *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 9-24. <https://doi.org/10.33061/awpm.v4i2.3963>.
- Permana, M. Y. A., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(2), 1-8.
- Pramesti, R. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Rumah Warna Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 114-126.
- Pratama, G. D. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 10(1), 25-34. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.

- <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>.
- Rahmat, R., Hasanuddin, B., & Ibrahim, A. I. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(3), 311-319. <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.162>.
- Santoso, D. O. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global. *Agora*, 3(1), 56-61.
- Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Shaik, S. (2020). Impact of Workspace Environment on Employees' Motivation and Productivity. *India Time*, August 25. Accessed at: <https://timesofindia.indiatimes.com/readersblog/sameer/impact-of-workspace-environment-on-employees-motivation-and-productivity-25109/>.
- Sholikhah, S., Andriani, M., & Aminah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing PT Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMI)*, 11(1), 106-129. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.06>.
- Sukrispiyanto, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo, Indonesia: Indomedia Pustaka.
- Susan, E. (2019). Manajemen Suber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susanti, S., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77-86.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>.
- Uğural, M. N., Giritli, H., & Urbański, M. (2020). Determinants of the Turnover Intention of Construction professionals: A Mediation Analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3), 1-12. <https://doi.org/10.3390/su12030954>.
- Virgiyanti, V., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.
- Yücel, İ. (2021). Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3), 1-21. <https://doi.org/10.3390/admsci11030081>.