

## Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Quri Villas

Syaiful Amri

[syaifulamri@gmail.com](mailto:syaifulamri@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

Rosyia Wardani

[rosyia.wardani@gmail.com](mailto:rosyia.wardani@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

Kristi Maria Magdalena

[maria.magdalen@gmail.com](mailto:maria.magdalen@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of compensation, work environment, and job satisfaction to the turnover intention, partially and simultaneously. This type of study is associative research. Technique data collection using observation, interview, and questionnaire. Population in this study were all employees as many as 60 employees. Sampling technique using probability sampling. The research variables consisted of 3 (three) variables independent namely compensation (X1), work environment (X2), and job satisfaction (X3) and the dependent variable, namely turnover intention (Y). The data were obtained by distributing 60 questionnaires to the respondents who were at Hotel The Chandi Boutique Resorts & Spa. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that the compensation variable of work environmental, and job satisfaction partially have a significant opposite direction effect on turnover intention. Variable compensation, work environment, and job satisfaction simultaneously has a significant effect on turnover intention. Result this study is also able to show that the independent variables (compensation, work environment, job satisfaction ) are able to explain the dependent variable, (turnover intention ) of 67%, while the remaining 33% turnover intention is influenced by other variables outside of compensation, work environment, job satisfaction.*

**Keywords :** *compensation, job satisfaction, turnover intention, work environment.*

### **1. Pendahuluan**

Perusahaan seringkali mengalami kendala yang dapat menghambat proses jalannya perusahaan. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Prawitasari, 2016). *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kepuasan kerja dan juga dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan lingkungan kerja. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan juga berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Tetapi kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover intention*). Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat *turnover* karyawan semakin tinggi. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan pindah dari perusahaan (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan lain. Perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas - fasilitas kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka.

Pulau Lombok merupakan salah satu tujuan wisata yang dianggap akan tumbuh dan berkembang pesat. Dengan segala keindahan alam dan potensi yang dimiliki pulau Lombok diharapkan dapat menjadi daya tarik bagi para wisatawan untuk berkunjung, sehingga pada akhirnya dapat membantu meningkatkan perekonomian. Dalam melakukan kegiatan pariwisata, wisatawan membutuhkan akomodasi yang akan mendukung kegiatan wisatawan tersebut. Penginapan merupakan salah satu akomodasi yang dibutuhkan oleh wisatawan. Hotel telah menjadi kebutuhan yang penting bagi wisatawan apabila berkunjung ke suatu daerah ataupun negara sebagai tempat untuk beristirahat. Usaha perhotelan tidak hanya pada kegiatan penginapan saja. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1, hotel adalah penyediaan akomodasi berupa kamar - kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan.

The Chandi Boutique Resorts & Spa merupakan hotel di salah satu kawasan pariwisata Lombok yang strategis dan mudah dijangkau. Dekat dengan pantai dan tempat wisata di daerah Senggigi, hotel yang berada di pinggir jalan raya Senggigi membuat akses yang mudah bagi para tamu untuk melakukan kegiatan. Menurut data personalia karyawan hotel The Chandi Boutique Resorts & Spa saat ini tercatat sebanyak 60 karyawan pada tahun 2020. Data personalia menunjukkan perputaran karyawan (*turnover*) pada hotel The Chandi Boutique Resorts & Spa terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Berikut data *turnover intention* karyawan pada 3 tahun terakhir dari personalia.

**Tabel 1. Data Pengunduran Diri Karyawan PT. Quri Villas Tahun 2017 s/d 2019.**

Tahun	Karyawan Sebelum Keluar	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Setelah Masuk
2017	55	5	9	59
2018	59	6	7	60
2019	60	9	8	59

Sumber : PT. Quri Villas

Dari tabel 1 di atas, jumlah karyawan keluar pada tahun 2017 adalah 5 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar adalah 6 orang. Lalu pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar adalah 9 orang. Data yang ada menunjukkan kesimpulan bahwa jumlah karyawan yang keluar di hotel The Chandi Boutique Resorts & Spa mengalami peningkatan. Total karyawan hotel The Chandi Boutique Resorts & Spa pada akhir tahun 2019 adalah 59, dan pada awal tahun 2020 bertambah satu karyawan yaitu menjadi 60.

## 2. Kajian Teori

### 2.1. Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Werther dan Davis dalam Kenelak, Pio, & Kaparang (2016) menyatakan bahwa *compensation is what employee receive in exchange of their work. Wether hourly wages or periodic salaries, the*

*personnel department usually designs and administers employe compensation.* Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan. Kasenda (2013) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Menurut Arifudin (2019), kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didenfinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas.  
Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi. Organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain;
- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada.  
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi;
- 3) Adanya Keadilan.  
Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan;
- 4) Perubahan sikap dan perilaku.  
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan. Serta motivasi dan perestasi yang meningkat dalam bekerja;
- 5) Efisiensi biaya.  
Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat;
- 6) Administrasi legalitas.  
Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Hasibuan dalam Pudjo Wibowo (2018) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain : 1) permintaan dan penawaran tenaga kerja; 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan; 3) serikat buruh atau organisasi karyawan; 4) posisi jabatan; 5) kondisi perekonomian nasional; 6) produktifitas dan kinerja karyawan; 7) jenis dan sifat pekerjaan; dan 8) pendidikan dan pengalaman karyawan. Sedangkan sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan di antaranya: sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan.

## 2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Lestary & Harmon (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Sihaloho & Siregar, 2019).

Menurut P. Siagian (2010), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedarmayanti dalam Sazly Syukron & Permana Dadan (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

### 1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a) Rencana Ruang Kerja  
Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) Rancangan Pekerjaan  
Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c) Kondisi Lingkungan Kerja  
Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*  
Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai " keleluasan pribadi " terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

### 2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a) Pekerjaan Yang Berlebihan  
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b) Sistem Pengawasan Yang Buruk  
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- c) Frustrasi  
Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk  
Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok  
Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto & Katini (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Cahaya  
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2) Warna  
Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 3) Udara  
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- 4) Suara  
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.3. Kepuasan Kerja**

Menurut Ayu, Pitasari, & Surya Perdhana (2018), kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Azhari, Resmawan, & Ikhsan, 2021). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut Sunarta (2019), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya. Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Makaluas, Pio, & Sumampouw (2017) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Menurut Waskito (2018), kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini : a) Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik, b) Organisasi dan manajemen, c) Supervisi, d) Kesempatan untuk maju, e) Kondisi pekerjaan, dan f) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/insentif. P. Siagian (2010) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah : a) Prestasi kerja karyawan yang rendah b) Tingkat kemangkiran yang tinggi c) Keinginan pindah kerja yang tinggi

Ayu et al., (2018) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

1) Faktor intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

2) Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Sunarta (2019) diantaranya :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Berat ringannya pekerjaan
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

#### **2.4. Turnover Intention**

*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Susilo & Satrya, 2019). Kemudian Firdaus (2017) menggambarkan hal tersebut sebagai keinginan yang disadari untuk mencari alternatif pekerjaan dalam organisasi lainnya. *Turnover intention* juga merupakan ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru.

*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Ardianto & Bukhori, 2021). Paat, Tewel, & Jan (2017) juga mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan tingkat

produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan low inisiatif atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dimasih awal bekerja. Pindah kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis, yaitu pindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh faktor ketertarikan dan peluang ketersediaan lapangan kerja saat ini. Biasanya, jika yang pindah kerja karyawan yang bertalenta dan perusahaan hanya mempunyai karyawan yang berkualitas ini terbatas, maka akan timbul masalah pada perusahaan tersebut. Jenis selanjutnya ialah pindah kerja terpaksa (*involuntary turnover*), di mana inisiatifnya berasal dari organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Misalnya, organisasi/perusahaan akan merampingkan organisasinya, bisnis perusahaan menurun, kinerja karyawannya buruk sehingga harus diputuskan hubungan kerjanya. Karyawan yang terkena kebijakan perusahaan harus mencari pekerjaan di organisasi/perusahaan lain. Biasanya, pindah kerja ini dilakukan pula ketika perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain.

Karomah (2020) menjelaskan *turnover intention* adalah awal nyata seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, karena beberapa faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu kepuasan pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen organisasi itu sendiri. Perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover. Diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi kesempatan kerja yang lebih baik, faktor pendidikan, upah, dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya seperti stres kerja, beban kerja, dan beban kerja (Khotimah, Djumali, & Pawenang, 2019). Faktor-faktor *turnover intention* menurut Lestari et al., (2020) terdiri dari:

- 1) Faktor lingkungan kerja : a) Budaya dan sistem perusahaan; b) Benefit & prospek perusahaan; c) Gaji & pembayaran; d) Promosi jabatan; e) Relasi antar rekan kerja; f) Keterlibatan karyawan; dan g) Keadilan organisasi.
- 2) Faktor individual : a) Usia; b) Jenis kelamin; c) Tingkat pendidikan; d) Status perkawinan; e) Tahun kerja; f) Kemampuan individu; dan g) Tanggung jawab.

Wijono (2015) mengemukakan aspek-aspek dalam intention turnover yaitu antara lain :

- 1) Tingkat komitmen, adalah kondisi moral dan bagaimana perasaan karyawan tentang perusahaan.
- 2) Kepuasan kerja, tingkat atau kondisi dari hasil pekerjaan karyawan yang diakui dan diapresiasi.
- 3) Dukungan manajemen, sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah ketika dukungan yang didapatkan dari atasan dalam bentuk arahan dan petunjuk yang bersifat konstruktif, memahami standard dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan, karyawan memperoleh pelatihan yang cukup, memiliki/mengoperasikan perlengkapan untuk mendukung serta mempermudah pekerjaan, serta ketersediaan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Perkembangan karir, mengatakan tingkat kepuasan karyawan dengan pengembangan karir yang dicapai dan persepsi karyawan tentang gaji yang diterima.
- 5) Peningkatan kerja, mengatakan pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan capaian karir sejak dahulu hingga kini.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif yang terdapat tiga variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta satu variabel dependen yaitu *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada hotel The Chandi Boutique Resorts & Spa berjumlah 60 karyawan. Menurut Arikunto (2010), apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara

10-15% atau 20-25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah semuanya yaitu sebanyak 60 dikarenakan jumlah populasi yang berjumlah dibawah 100.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

$$y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

$y$  = *turnover intention*

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = kompensasi

$X_2$  = lingkungan kerja

$X_3$  = kepuasan kerja

$e$  = error

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,152	,521		2,212	,031
1 Kompensasi ( $X_1$ )	-,335	,084	-,456	-3,987	,000
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	-,328	,071	-,334	-3,019	,020
Kepuasan kerja ( $X_3$ )	-,302	,136	-,307	-2,216	,031

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data output software program SPSS Versi 21

Berdasarkan di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda, yaitu

$$Y = 1,152 - 0,335X_1 - 0,328X_2 - 0,302X_3 + e$$

Maka dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 21 pada tabel di atas dapat interpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,152 berarti bahwa jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* sama dengan nol, maka *turnover intention* sebesar 1,152.
- 2) Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar -0,335, dengan arah model regresi linear berganda berbentuk negatif yang dapat diartikan sebagai hubungan berlawanan arah. Maka dari itu setiap kenaikan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* sebesar -0,335 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) akan menaikkan *turnover intention* sebesar -0,335 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,328, dengan arah model regresi linear berganda berbentuk negatif yang dapat diartikan sebagai hubungan berlawanan arah. Maka dari itu setiap kenaikan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* sebesar -0,328 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan menaikkan *turnover intention* sebesar -0,328 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.

- 4) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,302, dengan arah model regresi linear berganda berbentuk negatif yang dapat diartikan sebagai hubungan berlawanan arah. Maka dari itu setiap kenaikan pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* sebesar -0,302 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) akan menaikkan *turnover intention* sebesar -0,302 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 <sup>a</sup>	,695	,673	,465

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Sumber : Data output software program SPSS Versi 21

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,673 atau sebesar 67%. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dapat mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada hotel The Chandi Boutique Resorts & Spa sebesar 0,673 atau sebesar 67%. Sedangkan sisanya sebesar 33% disebabkan oleh variabel – variabel lain diluar dari variabel penelitian.

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,152	,521		2,212	,031
1 Kompensasi ( $X_1$ )	-,335	,084	-,456	-3,987	,000
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	-,328	,071	-,334	-3,019	,020
Kepuasan kerja ( $X_3$ )	-,302	,136	-,307	-2,216	,031

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data output software program SPSS Versi 21

Untuk lebih jelasnya, berikut akan diuraikan makna dari analisis masing-masing variabel yaitu kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

- 1) Untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 21 bahwa t hitung sebesar -3,987 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan berlawanan arah terhadap *turnover intention* (Y). Semakin tinggi kompensasi, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi, semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*” dinyatakan diterima.
- 2) Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 21 bahwa t hitung sebesar -3,019 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003. Sedangkan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan berlawanan arah terhadap *turnover intention* (Y). Semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

- Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*” dinyatakan diterima.
- 3) Untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 21 bahwa t hitung sebesar -2,216 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan berlawanan arah terhadap *turnover intention* (Y). Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*” dinyatakan diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (f)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,078	3	2,026	15,178	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	7,475	56	,133		
Total	13,553	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 15,178 dan nilai F tabel sebesar 2,77. Sedangkan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel  $15,178 > 2,77$ . Maka hipotesis yang menyatakan “kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*” dinyatakan diterima.

#### 4.2. Pembahasan

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*  
Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12, dimana kompensasi memiliki t hitung -3,987, t tabel sebesar 2,003, dan tingkat signifikansi 0,000. Dimana diketahui t hitung  $-3,987 > t$  tabel 2,003 (tanda negatif bermakna antara variabel x dan y mempunyai hubungan yang signifikan berlawanan arah) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini konsisten dengan hipotesis awal yang menyatakan “kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*”.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*  
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12, dimana lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar -3,019, sedangkan t tabel sebesar 2,003 dan tingkat signifikansi 0,020. Dimana diketahui t hitung  $-3,019 > t$  tabel 2,003 (tanda negatif bermakna antara variabel x dan y mempunyai hubungan yang signifikan berlawanan arah) dan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini konsisten dengan hipotesis awal yang menyatakan “lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*”.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*  
Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12, dimana kompensasi memiliki t hitung -2,216, t tabel sebesar 2,003 dan tingkat signifikansi 0,031. Dimana diketahui t hitung  $-2,216 > t$  tabel 2,003 (tanda negatif bermakna antara variabel x dan y mempunyai hubungan yang signifikan berlawanan

arah) dan tingkat signifikansi  $0,031 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini konsisten dengan hipotesis awal yang menyatakan “kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*”.

- 4) Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penggunaan kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.13, dimana f hitung  $15,178 > f$  tabel sebesar 2,77 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini konsisten dengan hipotesis awal yang menyatakan “kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*”.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji t) dimana, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $-3,987 > 2,003$  dan tingkat signifikansi dari kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji t) dimana, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $-3,019 > 2,003$  dan tingkat signifikansi dari lingkungan kerja sebesar  $0,020 < 0,05$ .
- 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji t) dimana, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $-2,216 > 2,003$  dan tingkat signifikansi dari kepuasan kerja sebesar  $0,031 < 0,05$ .
- 4) Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel yaitu  $15,178 > 2,77$  dan nilai signifikansi dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi *turnover intention* (Y) sebesar 67%.

## Daftar Pustaka

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Ilmiah. In *Rineka cipta, Jakarta*.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>

- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Cetakan 8). Jakarta: Bumi Aksara.
- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1894>
- Kenelak, D., Pio, R., & Kaparang, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10. <https://doi.org/10.35797/jab.4.4.2016.13835>.
- Khotimah, R. D., Djumali, D., & Pawenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(02), 400–407. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i02.662>
- Lestari, Y. T., Siddiq, M., Ma'ruf, A., Sanjaya, V. F., Manajemen, P. S., Syariah, B., ... Lampung, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(1), 93–101.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Makaluas, C., Pio, R., & Sumampouw, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(005), 269358. <https://doi.org/10.35797/jab.0.0.2017.17521>.
- P. Siagian, S. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA*.
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Pudjo Wibowo. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(3), 186–187.
- Sazly Syukron, & Permana Dadan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 1–9.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. Retrieved from <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susilo, J., & Satria, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Waskito, D. B. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Account Manager Gamatechno Indonesia. *Jurnal D'Space UII*, 6, 1–14.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Prenada.