

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
INTENTION TURNOVER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA KARYAWAN PT. TRI KARYA ANUGERAH
KABUPATEN PELALAWAN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

SINDI ATIKA PUTRI

NIM. 12170123389

SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

TAHUN 2025 M



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamiyah Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sindi Atika Putri
 Nim : 12170123389
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Intention Turnover Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi
 Pada Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Nurlasera, S.E., M.Si
 NIP. 19730601 200710 2 003

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA PROGRAM STUDI

S1 Manajemen



Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Meflinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sindi Atika Putri
 Nim : 12170123389
 Program Studi : SI Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Intention Turnover* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan
 Tanggal Ujian : 10 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826199903 2 001

Sekretaris

Desvi Emty, M.Si
 NIP. 19621231198903 2 040

Penguji 1

Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak
 NIP. 19761217200901 1 014

Penguji 2

Dr. Muhammad April, SH, M Hum
 NIP. 19860405202321 1 018

1. Hak Cipta diindukahi Undang-Undang
- a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sindi Atika Putri

NIM : 12170123389

Tempat/Tgl Lahir : Pelalawan, 02 September 2003

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen (S1)

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap
intention turnover dengan kepuasan kerja sebagai
mediasi pada karyawan di PT. Tri Karya Anugerah
Kabupaten Pelalawan*.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis(Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis(Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis(Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Sindi Atika Putri
NIM. 12170123389

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
a. Pengutipan harus mencantumkan ke pentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP INTENTION TURNOVER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT. TRI KARYA ANUGERAH KABUPATEN PELALAWAN

Oleh :

Sindi Atika Putri
NIM. 12170123389

PT. Tri Karya Anugerah merupakan salah satu perusahaan dibidang maintenance. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap intention turnover dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan. Masalah turnover karyawan menjadi tantangan serius bagi perusahaan, khususnya ketika karyawan potensial memutuskan untuk keluar. Fenomena ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention turnover*. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara kompensasi dengan intention turnover. Implikasi dari penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman demi meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

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

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION ON EMPLOYEES PT. TRI KARYA ANUGERAH PELALAWAN REGENCY

By :

Sindi Atika Putri
NIM. 12170123389

PT. Tri Karya Anugerah is one of the companies in the maintenance sector. This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable on employees of PT. Tri Karya Anugerah Pelalawan Regency. The problem of employee turnover is a serious challenge for companies, especially when potential employees decide to leave. This phenomenon is closely related to job satisfaction which is influenced by compensation and work environment factors. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees, and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method through the SmartPLS application. The population in this study was 43 people and the sample used in this study was 43 people. The results showed that compensation and work environment had a direct and significant effect on job satisfaction. In addition, the work environment and job satisfaction had an effect on turnover intention. Job satisfaction has been shown to mediate the relationship between compensation and turnover intention. The implications of this study indicate that companies need to pay attention to and create a comfortable work environment in order to increase job satisfaction and reduce employee intentions to leave the company.

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

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam. Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Intention Turnover* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan” tepat pada waktunya. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat menuju skripsi untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhrurrozi, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si selaku dosen pembimbing terbaik yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh gelar sarjana.
6. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kak Ade Wulandari, selaku Admin Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Kedua orang tua saya yaitu Ayahanda Waluyo dan Ibunda Sumana, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka berdua sendiri hanya bisa menempuh pendidikan sampai menengah atas. Kepada ayah saya, terimakasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai ketahap ini, demi anakmu dapat mendapatkan pendidikan sampai ketingkat ini,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan terimakasih telah menjadi laki-laki yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga dan menjadi cinta pertama saya. Untuk ibu tercinta, terimakasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terimakasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terimakasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi. Terakhir, terimakasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya dan yang tidak bisa digambarkan oleh kata-kata.

9. Untuk Kedua adik kesayangan saya, Yohan Dwi Bagastian dan Khanza Ratu Aisyah. Terimakasih telah memberikan dukungan dan doa terbaik serta selalu menghibur dengan kerandoman tingkahnya sehingga menjadi semangat penulis. Bahagia selalu, tumbuhlah menjadi versi paling hebat yang kelak menjadi kebanggaan banyak orang.
10. Kepada Keluarga besar, terimakasih selalu mendoakan dan menyemangati penulis. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki kemudahan disegala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Sahabat dan teman-teman saya selama perkuliahan yang telah banyak memberikan motivasi dan pengaruh positif didalam perkuliahan serta seluruh pihak yang telah mengisi hari saya selama pengerjaan skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat diperlukan untuk kesempurnaan dan kemajuan yang lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pengembang ilmu baru kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 2025

SINDI ATIKA PUTRI

NIM. 12170123389

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2 Intention Turnover	14
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4 Kompensasi.....	34
2.1.5 Lingkungan Kerja	41
2.1.6 Pandangan Islam Terkait Variabel.....	48
2.2 Penelitian Terdahulu.....	54
2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.....	53
2.3.1 Kerangka Pemikiran	53
2.3.2 Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN	71
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	71
3.2 Populasi dan Sampel	71
3.3 Jenis dan Sumber Data	73
3.4 Teknik Pengumpulan Data	74
3.5 Metode Analisis Data	75
3.5.1 Uji Kualitas Data	76



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2 Analisis <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	78
3.5.3 Analisis <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	78
3.5.4 Pengujian Hipotesis	79
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	80
4.1 Sejarah PT. Tri Karya Anugerah	80
4.2 Visi dan Misi Organisasi	82
4.2.1 Visi.....	82
4.2.2 Misi	83
4.3 Struktur Organisasi.....	84
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
5.1 Karakteristik Responden	89
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
5.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
5.1.3 Responden Berdasarkan Status.....	90
5.1.4 Responden Berdasarkan Jabatan/bagian.....	91
5.1.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	92
5.2 Deskripsi Variabel	93
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X1).....	93
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	95
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel <i>Intention Turnover</i> (Y)	97
5.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	98
5.3 Analisis Data	100
5.3.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	101
5.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	110
5.3.3 Uji Hipotesis	113
5.4 Pembahasan	113
5.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	116
5.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	117
5.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Intention Turnover</i>	119
5.4.4 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Intention Turnover</i>	121
5.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Intention Turnover</i>	122



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4.6 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Intention Turnover</i> melalui Kepuasan Kerja.....	125
5.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Intention Turnover</i> melalui Kepuasan Kerja.....	127
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	129
6.1 Kesimpulan.....	129
6.2 Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN.....	140



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Pada PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan	10
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	64
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Tri Karya Anugerah.....	84
Gambar 5. 1 Diagram Jalur Yang Telah Dirancang	101
Gambar 5. 2 <i>Outer Model</i>	102
Gambar 5. 3 Diagram Jalur Yang Telah Direspesifikasi	105
Gambar 5. 4 Hasil Perhitungan Ulang Diagram Respesifikasi.....	106
Gambar 5. 5 <i>Inner Model</i>	111



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Intention Turnover</i> karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Gaji Pokok Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan	9
Tabel 1. 3 Data Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan	11
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert.....	76
Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	90
Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Status	90
Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan/bagian.....	91
Tabel 5. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	92
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi (X1).....	93
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X2)	95
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Intention Turnover</i> (Y)	97
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (Z)	99
Tabel 5. 10 <i>Outer Loading</i>	103
Tabel 5. 11 <i>Cross loading</i>	108
Tabel 5. 12 Nilai AVE	109
Tabel 5. 13 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	110
Tabel 5. 14 Nilai R-Square	112
Tabel 5. 15 Uji Hipotesis	113



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dunia usaha pada zaman globalisasi saat ini makin kompetitif, di mana perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Manusia adalah sumber daya utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan, baik pada perusahaan besar atau kecil. Perusahaan akan memerlukan SDM yang berkualitas sangat baik, sebab seseorang akan merencanakan, menjadi pelaku, serta menentukan harapan perusahaan serta orang-orang mempunyai bakat kreatif dan dorongan yang kuat untuk perusahaan dan berperan penting ketika menjalankan fungsi operasionalnya.

Tantangan di era globalisasi yang berbasis dengan teknologi dan pengetahuan yaitu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan potensial (Ng'ethe et al., 2012). Untuk bisa mengelola SDM dengan baik, tiap pemimpin serta manajer dan bagian yang menanggulangi SDM wajib paham permasalahan manajemen SDM dengan baik pula. Beberapa karyawan yang tidak mengerahkan segala keahlian atau kemampuan yang dimiliki sebab terdapatnya kemauan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*Intention turnover*).

Perusahaan perlu meminimalisir tingkat *intention turnover* dengan melihat keadaan perusahaan lalu membuat kebijakan untuk mengurangi dampak yang didapat perusahaan. Permasalahan *intention turnover* terjadi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila karyawan yang hendak keluar adalah karyawan yang memiliki potensi yang baik dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Sering terjadi *intention turnover* dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dalam menurunkan *intention turnover* karyawan tersebut.

Intention Turnover yang tinggi mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Perusahaan harus memperhatikan tingkat *Intention Turnover* yang mungkin ada pada karyawan, karena *Intention Turnover* memiliki beberapa dampak bagi perusahaan diantaranya adalah :

1. Biaya Penarikan Karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan, dan mempelajari pergantian.
2. Biaya Latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kemungkinan dibocorkannya rahasia perusahaan oleh karyawan yang sudah keluar kepada perusahaan lainnya.

Berikut adalah perkembangan jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir atau data *intention turnover* karyawan PT. Tri Karya Anugerah tahun 2020-2024 :

Tabel 1. 1 Data *Intention Turnover* karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)			
		Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
1.	2021	33	-	19	14
2.	2022	14	4	-	18
3.	2023	18	52	2	72
4.	2024	72	3	32	43
5.	2025	43	-	-	43

Sumber : PT. Tri Karya Anugerah (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwasannya adanya terjadi kenaikan tingkat *intention turnover* pada akhir tahun 2024, yaitu sebanyak 32 orang yang keluar dari perusahaan dikarenakan dari hasil wawancara dengan Manager PT. Tri Karya Anugerah, yaitu bapak Riswan bahwasannya ada beberapa hal ataupun permasalahan yang tidak dapat dijabarkan secara luas, dengan inti permasalahan yaitu gaji atau kompensasi.

Peneliti juga melakukan pra-survei melalui wawancara terhadap beberapa orang karyawan PT. Tri Karya Anugerah yang dipilih secara acak untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *intention turnover* dengan memberikan kuesioner yang mengacu pada indikator variabel tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena *intention turnover* pada karyawan tersebut akan meningkat dan akibatnya kepada perusahaan yang akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:203) diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan hasil wawancara, oleh bapak Supriyana selaku Karyawan di PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan yang berada di bagian penempatan yaitu Driver, adalah sebagai berikut :

No.	Pertanyaan (Peneliti)	Jawaban (Narasumber 1)
1	Apakah bapak senang bekerja disini dan bangga dengan hasil pekerjaan yang bapak lakukan sendiri?	Ya, saya senang bekerja disini. Lingkungan kerjanya cukup nyaman, saling mendukung, dan atasan juga. Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan karena saya bisa menyelesaikan tugas sesuai target dan merasa dihargai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Apakah bapak merasa puas dengan gaji yang diterima?	Ya, secara umum saya merasa puas dengan gaji yang saya terima. Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya jalani.
3	Apakah bapak merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari?	Ya, saya merasa senang karena penghasilan yang saya terima dari pekerjaan ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Memang tidak berlenih, tapi cukup untuk keluarga dan kebutuhan rutin.
4	Apakah bapak merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan?	Ya, saya senang karena atasan disini cukup aktif dalam memberikan arahan dan bimbingan. Kalau ada pekerjaan yang belum jelas, beliau siap menjelaskan.
5	Apakah bapak senang dengan atasan yang memperlakukan secara adil dan terbuka dalam komunikasi?	Ya, atasan disini memperlakukan karyawan dengan adil dan terbuka. Kalau ada masalah, beliau bisa diajak berdiskusi, dan tidak membedakan karyawan, itu yang membuat suasana kerja jadi nyaman.
6	Apakah bapak senang dengan rekan kerja yang sekarang?	Kami disini saling membantu dan bekerja sama dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh narasumber lainnya adalah ibu Purnama Rini Br Hutagalung selaku Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan yang berada di bagian Safety Officer, adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No.	Pertanyaan (Peneliti)	Jawaban (Narasumber 2)
1	Apakah ibu senang bekerja disini dan bangga dengan hasil pekerjaan yang bapak lakukan sendiri?	Ya, saya senang bekerja disini. Lingkungannya nyaman, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti komunikasi antar bagian. Tapi saya tetap berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya, dan saya merasa cukup puas serta bangga dengan hasil kerja saya, terutama ketika pekerjaan saya bermanfaat untuk tim.
2	Apakah ibu merasa puas dengan gaji yang diterima?	Ya, kalau dibilang puas ya saya merasa cukup dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.
3	Apakah ibu merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari?	Untuk kebutuhan pokok sehari-hari alhamdulillah masih bisa tercukupi. Tapi kalau ada kebutuhan mendadak atau keperluan anak sekolah, kadang masih agak berat. Jadi saya berharap ada peningkatan penghasilan kedepannya.
4	Apakah ibu merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan?	Saya senang karena atasan cukup sering memberikan bimbingan. Itu membuat kami lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
5	Apakah ibu senang dengan atasan yang memperlakukan saya secara adil dan terbuka dalam komunikasi?	Saya merasa senang karena atasan biasanya terbuka kalau kita mau bicara atau menyampaikan pendapat.
6	Apakah ibu senang dengan rekan kerja yang sekarang?	Ya, secara umum saya senang, karena sebagian besar rekan kerja cukup kooperatif. Walaupun kadang ada perbedaan pendapat, tapi masih bisa diselesaikan dengan baik. Yang penting komunikasi tetap dijaga.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwasannya

Berdasarkan hasil wawancara, responden merasa puas dan nyaman bekerja di lingkungan saat ini. Ia menilai lingkungan kerja kondusif, dengan rekan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang saling mendukung serta atasan yang terbuka, adil, dan komunikatif. Dari sisi pekerjaan, responden merasa bangga karena dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan merasa dihargai.

Dalam hal penghasilan, responden menyatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, meskipun tidak berlebih. Secara keseluruhan, responden menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun kompensasi yang diterima.

Intention turnover dan kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Fenomena ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakstabilan bahkan kenaikan tingkat *intention turnover* di PT. Tri Karya Anugerah diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Mondy (2016) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Hal-hal yang dipengaruhi kompensasi itu karyawan sendiri atau perusahaan tempat mengabdikan. Peningkatan berkeinginan bekerja pada perusahaan merangsang pada produktivitas industri, perbaikan pada manajemen, dan pada *intention turnover* karyawan hendak mengalami pengurangan. Jika sebaliknya kurangnya kompensasi yang diberikan akan mengalami lesunya kualitas kerja, kemampuan produktivitas yang menyusut serta *intention turnover* pada karyawan yang tinggi sehingga perhal tersebut merugikan perusahaan (Qalbi dkk., 2016).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun Faktor yang dapat mempengaruhi *intention turnover* adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dan juga kutipan yang diambil dari website mitra news, fenomena pada kompensasi ini ialah adanya sedikit permasalahan antara pihak perusahaan dan karyawan, dimana pihak perusahaan membayar kan tunjangan gaji Zamaeli Hia selama dua bulan gaji. Karena Zamaeli bekerja selama kurang lebih dua tahun. Dengan adanya permasalahan kompensasi ini yang mengakibatkan karyawan keluar dari perusahaan dan akan mengakibatkan meningkatnya tingkat *intention turnover*. Kompensasi di PT. Tri Karya Anugerah sangat mempengaruhi pada *intention turnover* seperti terlihat pada tingkat gaji karyawan pada tabel 1.2 :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Gaji Pokok Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Gaji Pokok Karyawan (Bulan)	Jumlah Gaji Pokok Karyawan (Bulan)
2021	33	Rp3.002.400	Rp99.079.200
2022	14	Rp3.030.400	Rp42.428.372
2023	18	Rp3.287.214	Rp59.177.214
2024	72	Rp3.395.360	Rp244.465.920
2025	43	Rp3.400.000	Rp146.200.000

Sumber : PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa adanya terjadi penurunan karyawan pada tahun 2021-2022 dikarenakan dari hasil wawancara dengan HRD PT. Tri Karya Anugerah, yaitu bapak Dodi Adriwanda bahwasannya ada permasalahan dari internal yang mengakibatkan penurunan ataupun bekurangnya karyawan di PT ini. Berdasarkan data upah yang telah dilampirkan, ada kenaikan upah disetiap tahunnya yang dimana itu menjadi faktor pemicu meningkatnya jumlah karyawan di PT. Tri Karya Anugerah.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *intention turnover* yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah apa yang terjadi di sekitar tempat kerja dan ini dapat mencakup ruangan, layout, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan sesama karyawan. Pada saat melakukan pekerjaan, karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di lingkungan sekitarnya mulai dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik pada perusahaan seperti meja, kursi, dan lain-lain sedangkan lingkungan non fisik seperti interaksi antara pimpinan dan bawahan, interaksi sesama rekan kerja, dan lainnya sehingga diantaranya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fenomena lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa keadaan fisik ruang kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara dan sirkulasi, serta ukuran dan tata ruang kerja. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, lingkungan kerja di lokasi penelitian memiliki suhu udara yang panas dan berisik serta ukuran ruang kerja yang kurang luas. Beberapa ruangan ada yang dilengkapi dengan AC, sedangkan sebagian lainnya tidak. Ruangan yang tidak memiliki AC terasa lebih panas sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu konsentrasi dan menghambat kerja sehingga berpotensi meningkatkan *intention turnover* karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan dapat di buktikan pada gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Pada PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan



Sumber : PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, (2025)

Penelitian ini mengambil objek di PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan yang bergerak dibidang Maintenance pada PT. Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP). *Intention turnover* pada setiap karyawan dipengaruhi oleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas dan apa yang diberikan kepada mereka. Karena itu, keberhasilan menyelesaikan program kegiatan dengan baik akan mencerminkan *intention turnover*. Salah satu cara yang baik untuk mengukur *intention turnover* adalah dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan, mematuhi peraturan yang berlaku, dan melakukan tugas secara efisien dan efektif.

Sebagai Directur PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, Bapak Ahmad Ritonga, SH.i telah menetapkan pedoman untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keberhasilan dan keberlanjutan setiap organisasi. Perusahaan dengan pergantian karyawan yang tinggi berisiko mengalami ketidakstabilan keuangan karena biaya perekrutan, orientasi, dan pelatihan karyawan baru bisa sangat besar. Begitu pula biaya peluang kehilangan bisnis karena kekurangan karyawan. Karena Tingkat pergantian karyawan yang tinggi juga dapat merusak reputasi perusahaan. Dengan mempertahankan karyawan yang berkinerja terbaik dan sangat terampil, perusahaan memiliki peluang yang lebih baik untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi. Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan memiliki sumber daya manusia yang selanjutnya disebut dengan data karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3 :

Tabel 1. 3 Data Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan

No.	Jabatan/Divisi	Jumlah
1.	Directur	1
2.	Manager	1
3.	HRD	1
4.	Supervisi/Inspector	1
5.	Admin	4
6.	Foreman Civil	1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7.	Foreman Mechanical	1
8.	Foreman Scaffolder	1
9.	Safety Officer	4
10.	Logistic & Driver	3
11.	Mason	8
12.	Welder	1
13.	Scaffolder	6
14.	Fitter	4
15.	Helper	6

Sumber : PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di PT. Tri Karya Anugerah sebanyak 43 orang. Seluruh karyawan dalam perusahaan memiliki tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Di PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan ini dikendalikan oleh 1 (satu) Directur yang bertanggung jawab atas retensi bawahannya. *Intention turnover* pada suatu perusahaan tentu tidak bisa menurun dengan sendirinya, tanpa ada upaya-upaya nyata dari perusahaan. Upaya dari kompensasi dan lingkungan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah.

Penjelasan di atas membuat peneliti tertarik untuk menjadikan objek penelitian. Peneliti mengambil fokus penelitian di PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *intention turnover* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Karena peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *intention turnover* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.



Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Intention Turnover* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *intention turnover* pada PT. Tri Karya Anugerah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention turnover* pada PT. Tri Karya Anugerah?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention turnover* pada PT. Tri Karya Anugerah?
6. Apakah kompensasi terhadap *intention turnover* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention turnover* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap *intention turnover* pada PT. Tri Karya Anugerah.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention turnover* pada PT. Tri Karya Anugerah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention turnover* pada PT. Tri Karya Anugerah.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *intention turnover* melalui kepuasan kerja pada PT. Tri Karya Anugerah.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *intention turnover* melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah di dapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi, serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada retensi karyawan khususnya bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan strategi yang tepat dalam bidang Sumber Daya Manusia yang mampu menarik perhatian para karyawan lebih dari sebelumnya, dan dapat menjadi bahan riset strategi perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan Teori Motivasi yang dijelaskan melalui dua pendekatan utama, yaitu Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Keadilan (*Equity Theory*). Kedua teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja, dan bagaimana kepuasan kerja berkontribusi terhadap intention turnover.

Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*), **Herzberg (1959)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor seperti, Faktor Higienis yaitu Faktor yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak cukup untuk meningkatkan motivasi. Contohnya: Kompensasi: Gaji, bonus, dan penghargaan finansial. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik, hubungan sosial, dan keamanan kerja. Faktor Motivator: Faktor yang meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja, seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian. Relevansi dalam penelitian ini: Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan. Jika faktor-faktor ini terpenuhi, kepuasan kerja akan meningkat. Dan juga Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di organisasi, yang pada akhirnya menurunkan *intention turnover*.

Teori Keadilan (*Equity Theory*), **John Stacy Adams (1963)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan retensi dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan. Teori ini berfokus pada perbandingan antara: Input: Usaha,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterampilan, waktu, pengalaman, dan loyalitas yang diberikan karyawan. Output: Gaji (kompensasi), penghargaan, fasilitas, dan lingkungan kerja yang diterima. Relevansi dalam penelitian ini: Jika karyawan merasa bahwa kompensasi dan lingkungan kerja adil dibandingkan dengan input mereka, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dan juga Kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat komitmen karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Sebaliknya, ketidakadilan dapat memicu *turnover*. Jika karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak adil dibandingkan dengan pekerja lain, mereka cenderung merasa tidak puas, yang dapat meningkatkan *intention turnover*. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengurangi niat untuk keluar dari organisasi.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penyediaan kompensasi untuk layanan, dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Kasmir (2016), Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, dan hubungan tenaga kerja di seluruh pekerjaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Departemen Sumber Daya Manusia Menurut Kasmir (2016), memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah terhadap karyawan seperti:

1) Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Memotivasi dapat terjadi dari dalam dan luar diri.

3) Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Dimana karyawan akan merasa senang dan betah bekerja diperusahaan dan selalu setia terhadap perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Komitmen

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5) Kepuasan kerja

Pimpinan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menjadi hal yang sangat penting karena hal ini akan berdampak kepada hal lain seperti kinerja karyawan.

6) Kinerja

Dalam hal ini pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor penting seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kepemimpinan.

7) Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan oleh yang lainnya sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja terus meningkat.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.2 Intention Turnover

a. Pengertian Intention Turnover

Intention Turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. (Harnoto dalam Widjaja, dkk., 2008). Menurut Mathis dan Jackson dalam Wisantyo (2015) *Turnover* adalah tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Handoko (1998) dalam Sianipar (2014) perputaran (*turnover*) adalah keluarnya karyawan dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain.

Menurut Chen & Francesco (2000), *intention turnover* adalah niat atau kecenderungan seseorang karyawan untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan untuk bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan seberapa sering karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Zeffane (1994). Harnoto (2002) yang menyatakan *intention turnover* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978), lebih menegaskan bahwa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah menurut pilihannya sendiri atau sukarela. Pendapat tersebut

didukung oleh Jang, J., & George, R. T. (2012) yang menyatakan *intention turnover* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Menurut Tett & Meyer (2006), *intention to leave* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Adji, W. H., Ramdiani, W., & Adji, W. Z. (2020), lebih menegaskan bahwa *intention turnover* karyawan yaitu berpindah ke perusahaan lain.

Sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga (Mobley, 2011).

b. Gejala *Intention Turnover*

Menurut Harnoto (2002) dalam Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018), *intention turnover* ditandai oleh hal-hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan. Gejala-gejala tersebut dapat digunakan untuk memperkirakan *intention turnover* karyawan pada perusahaan. Gejala-gejala *intention turnover* diantaranya adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

- 1) Absensi yang meningkat
- 2) Mulai malas bekerja
- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan
- 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

c. Indikator *Intention Turnover*

Dimensi-dimensi mengenai *intention turnover* menurut Mobley (2011) yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti tidak membuat pekerjaan berhasil, harus ada kerja sama dengan rekan sekantor atau pimpinan. Bila seseorang merasa ini tak terjadi maka pikirkan untuk segera meninggalkan pekerjaan tersebut.
2. Keinginan untuk meninggalkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain Ingin mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi merupakan salah satu alasan seseorang ingin mencari pekerjaan lain.

d. Faktor Penyebab *Intention Turnover*

Menurut Mobley (2011), *intention turnover* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja, yang sering kali menjadi prediktor langsung dari perilaku turnover aktual. Mobley menjelaskan beberapa



faktor yang memengaruhi *intention turnover*, yang dapat dikelompokkan ke dalam kategori berikut:

1. Faktor Individual

- a. Kepuasan Kerja : Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk penghargaan, tanggung jawab, dan pengakuan.
- b. Komitmen Organisasi : Sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap organisasi.
- c. Harapan Karier : Persepsi tentang peluang pengembangan karier di tempat kerja.
- d. Stres Kerja : Tingkat tekanan atau ketidaknyamanan yang dirasakan selama bekerja.

2. Faktor Organisasi

- a. Lingkungan Kerja: Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, budaya kerja, serta kondisi fisik tempat kerja.
- b. Sistem Imbalan: Keadilan dalam pemberian gaji, insentif, dan tunjangan.
- c. Peluang Pengembangan: Akses terhadap pelatihan, promosi, dan pengembangan keterampilan.
- d. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan manajerial yang mendukung atau sebaliknya.

3. Faktor Eksternal

- a. Peluang Kerja di Tempat Lain: Ketersediaan lowongan kerja yang menarik di luar organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kondisi Ekonomi: Situasi ekonomi makro yang dapat memengaruhi keputusan untuk tetap tinggal atau mencari pekerjaan lain.

c. Tekanan Sosial: Pengaruh dari keluarga, teman, atau lingkungan sosial untuk mencari pekerjaan baru.

Dalam modelnya yang relevan, Mobley juga memperkenalkan proses pengambilan keputusan *intention turnover* yang melibatkan beberapa langkah, sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap kepuasan kerja.
2. Munculnya pemikiran untuk keluar.
3. Pencarian alternatif pekerjaan.
4. Penilaian terhadap alternatif tersebut.
5. Keputusan untuk keluar dari organisasi.

Model ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

e. Dampak *Intention Turnover*

Mobley (2011) mengemukakan bahwa *intention turnover* memiliki dampak negatif bagi organisasi yaitu:

1. Menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja

Disaat kondisi organisasi sedang stabil, namun beberapa karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Kurangnya karyawan pada suatu organisasi akan berdampak negative pada organisasi tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menurunnya produktifitas karyawan

Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan tidak produktif apabila tidak mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

3. Suasana kerja yang tidak kondusif

Keluarnya karyawan dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan suatu karyawan tidak mampu mengerjakan lebih dari satu pekerjaan, hal ini dapat memperburuk suasana kerja.

4. Meningkatnya biaya sumber daya manusia

Seorang karyawan yang mengerjakan pekerjaan tambahan akibat dari adanya karyawan lain yang keluar dari organisasi, akan meningkatkan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi tersebut.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans dalam Engko (2008: 2) dapat dipahami dalam tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012:73) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Menurut Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator- indikator kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Novita dkk 2016), meliputi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:

- a) Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat.
- b) Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- c) Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.

2. Kepuasan terhadap promosi

Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

3. Kepuasan terhadap atasan

Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:203) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Penempatan Karyawan Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
3. Beban Kerja Beseran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Suasana dan lingkungan kerja Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
5. Sikap pimpinan Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, menurut Rivai (2004:480) yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus pegawai atau perusahaan, yaitu:

1. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini merujuk terhadap perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga dirasakan untuk memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.



2.1.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa remunerasi mengacu pada uang yang diterima karyawan, semua penghasilan berupa barang langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya (Handoko, 2012). Andrew E. sikula (Mangkunegara, 2009) dalam buku tersebut menyatakan, proses pengelolaan pengupahan atau gaji (kadang disebut kompensasi) melibatkan keseimbangan pertimbangan atau perhitungan. Kompensasi tersebut meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung berupa tunjangan karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Cascio F. Wayne dalam buku (Mangkuprawira, 2011). Remunerasi merupakan salah satu bentuk biaya yang harus ditanggung perusahaan, dan diharapkan perusahaan akan dibayarkan dalam bentuk kinerja karyawan (Sofyandi, 2008). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal rivai, 2009).

b. Komponen-komponen Kompensasi

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja. (Veithzal rivai, 2009).

c. Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut (Hasibuan, 2010) antara lain yaitu:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau cost of living
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

d. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan perusahaan guna mendorong pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki sistem kompensasi yang berbeda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Gugup Kismono (2011) berpendapat bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu: kompensasi langsung berupa pembayaran gaji (dibayar berdasarkan jam kerja), gaji (pembayaran rutin/bulanan) dan insentif atau bonus. Pembayaran gaji tetap bulanan: biasanya berdasarkan pekerjaan nilai yang dilakukan. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatan, semakin tinggi pula gaji yang bisa Anda peroleh terlepas dari kinerja yang dihasilkannya. Nilai suatu pekerjaan ditentukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, ukuran hadiah atau bonus terkait dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari rekan-rekannya, ia berhak atas insentif yang lebih besar meskipun menempati posisi yang sama. Bentuk kompensasi tidak langsung adalah memberikan pelayanan dan fasilitas kepada karyawan, seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program hiburan, liburan, konsultasi keuangan, dll.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu: memuaskan pekerjaan itu sendiri dalam bentuk tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Memperoleh hasil yang memuaskan dari lingkungan kerja karyawan adalah dengan menerapkan kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.



e. Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisis jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang- undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin bsar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. (Komarudin, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2016).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan retensi karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.

Menurut Sarwoto (2007) lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah :

1. Tata ruang kerja yang tepat, suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat, didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
5. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
6. Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga

kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Putra dan Rahyuda (2016) menyatakan indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang memadai sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Pencahayaan yang cukup akan membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien dan mengurangi risiko kelelahan mata. Penerangan yang buruk dapat menurunkan konsentrasi dan menyebabkan gangguan kesehatan.

2. Suhu udara

Suhu udara yang optimal di tempat kerja akan meningkatkan kenyamanan karyawan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan konsentrasi. Pengaturan suhu yang ideal, biasanya melalui ventilasi atau pendingin udara, adalah salah satu faktor penting dalam desain lingkungan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Suara bising

Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan menyebabkan stres. Lingkungan kerja yang minim kebisingan atau dilengkapi dengan pengendalian suara (seperti peredam suara) akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas.

4. Ruang gerak

Ruang kerja yang memadai dan tidak terlalu sempit memberikan kebebasan bergerak bagi karyawan. Ruang gerak yang cukup membantu karyawan menjalankan tugasnya dengan nyaman dan mengurangi risiko cedera akibat keterbatasan ruang. Tata letak yang ergonomis juga mendukung efisiensi kerja.

5. Keamanan kerja

Lingkungan kerja yang aman menjadi prioritas utama untuk melindungi karyawan dari risiko cedera atau bahaya kerja. Faktor keamanan mencakup perlengkapan kerja yang aman, prosedur keselamatan yang jelas, serta pengelolaan risiko yang efektif. Keamanan kerja yang baik memberikan rasa tenang kepada karyawan, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaannya.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek lingkungan kerja yang bersifat tidak berwujud tetapi memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Elemen-elemen lingkungan kerja non-fisik meliputi :

1. Hubungan Antar Individu

- a. Hubungan interpersonal antara karyawan, baik secara horizontal (rekan kerja) maupun vertikal (atasan-bawahan).
- b. Komunikasi yang efektif, termasuk keterbukaan, umpan balik, dan penyelesaian konflik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Budaya Organisasi

- a. Nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dalam organisasi.
- b. Keselarasan budaya dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan

- a. Cara pemimpin mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan.
- b. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin dalam menghadapi tantangan kerja.

4. Kondisi Psikologis

- a. Tingkat stres yang dialami karyawan karena tuntutan pekerjaan.
- b. Perasaan aman secara emosional, seperti tidak adanya ancaman intimidasi atau diskriminasi.

5. Sistem dan Struktur Organisasi

- a. Kejelasan peran, tanggung jawab, dan wewenang dalam organisasi.
- b. Keberadaan prosedur kerja yang transparan dan efisien.

6. Peluang Pengembangan Diri

- a. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kemajuan karier.
- b. Pengakuan terhadap prestasi individu atau tim.

7. Keadilan dalam Organisasi

- a. Persepsi terhadap keadilan distribusi sumber daya, peluang promosi, dan sistem penghargaan.



- b. Tidak adanya diskriminasi berdasarkan gender, usia, agama, atau faktor lainnya.

2.1.6 Pandangan Islam Terkait Variabel

1) Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Dalam konteks manajemen syariah, konsep kompensasi melampaui sekadar pembayaran gaji kepada karyawan. Kompensasi juga mencakup insentif, bonus, serta manfaat tambahan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka. Namun, yang menjadi kunci dalam konteks ini adalah kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Dalam perspektif manajemen yang memiliki nilai-nilai syariah, kompensasi harus dipandang sebagai cara mendapatkan kinerja terbaik karyawan dan efisiensi dari operasional perusahaan. Prinsip utama dalam kompensasi menurut syariah adalah keadilan dalam berbagi kekayaan. Artinya, pembayaran kompensasi harus didasarkan pada prinsip kesetaraan, proporsionalitas, dan keadilan sebagai mana dalam Surat Q.S An-nahl (16): 97 di mana setiap orang akan diberikan balasan yang lebih baik dari pada yang mereka kerjakan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”. Karuniawati (2022) menjelaskan bahwa kompensasi adalah upaya untuk menyelesaikan perkara kedua belah pihak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerja mendapatkan imbalan dari jeri payahnya yang bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan individu atau keluarga dan pemberi kerja mendapatkan produktivitas atau kinerja sebagai ganti yang dapat membantu meringankan beban pemberi kerja.

Untuk itu, kita harus memastikan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan yang tidak adil dalam pembagian imbalan kepada karyawan. Pentingnya kepatuhan terhadap prinsip syariah dalam kompensasi juga berarti bahwa unsur-unsur yang dilarang dalam ajaran Islam, seperti riba atau unsur-unsur haram, tidak boleh terlibat dalam proses pembayaran kompensasi. Hal Ini mempertahankan prinsip-prinsip keadilan dan transaksi yang sah, memastikan bahwa jumlah dana dan mekanisme pembayaran kompensasi harus sesuai dengan hukum Islam. (Harahap, 2017).

Dalam konteks Islam, prinsip kompensasi sejalan dengan konsep Ujrah atau Upah. Secara sederhana, Islam menekankan pentingnya sistem pengupahan yang melibatkan kontrak antara kedua belah pihak. Tujuannya adalah agar prinsip keadilan, yang menjadi nilai tinggi dalam Islam, dapat terwujud, di mana semua pihak terlibat dengan rela tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun. Selain itu, Islam mengajarkan pentingnya pembayaran upah secepat mungkin, mengingat setiap pekerja tidak dapat memprediksi kebutuhan hidupnya. Dalam rangka mempertahankan tingkat upah yang layak, Islam memberikan kebebasan penuh dalam mobilisasi tenaga kerja. Pendekatan kedua yang dianjurkan oleh Islam untuk menetapkan standar upah di seluruh negeri adalah memberikan kebebasan



sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan (Hafni & Tsabit, 2021).

Dengan demikian, dalam manajemen syariah, kompensasi tidak hanya menjadi kewajiban untuk memberikan imbalan kepada karyawan, tetapi juga sebagai upaya untuk memastikan bahwa proses pembayaran tersebut mematuhi prinsip-prinsip syariah yang meliputi keadilan, kesetaraan, dan larangan terhadap transaksi yang tidak sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, menerapkan kompensasi dalam konteks syariah mendukung pentingnya menciptakan budaya organisasi yang etis dan sesuai dengan Islam.

Salah satu prinsip utama dalam pemberian kompensasi adalah kesebandingan antara imbalan dan kinerja individu. Dalam kerangka syariah, imbalan yang diberikan seharusnya mencerminkan kontribusi dan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Ini mengacu pada prinsip keadilan bahwa mereka yang memberikan kontribusi lebih besar layak mendapatkan imbalan yang sebanding. Selain itu, prinsip keadilan dalam pembagian laba menjadi penting dalam konteks kompensasi syariah. Ini menekankan bahwa laba yang dihasilkan oleh perusahaan seharusnya didistribusikan secara adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka, tanpa melanggar prinsip-prinsip moral Islam.

2) Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam

Menurut pandangan Islam, lingkungan kerja mencakup segala bentuk aktivitas manusia dalam kaitannya dengan ruang dan waktu. Lingkungan ruang meliputi bumi, air, hewan, tumbuh-tumbuhan, serta segala yang ada di permukaan dan di dalam bumi. Semua ini diciptakan oleh Allah sebagai sarana bagi manusia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menunjang keberlangsungan hidupnya. Sebagai khalifah di muka bumi, manusia diberikan tanggung jawab untuk mengelola alam semesta demi kesejahteraan umat manusia, karena alam diciptakan oleh Allah untuk kepentingan manusia. Peran khalifah ini mengharuskan adanya interaksi antara manusia dengan sesama serta dengan alam. Menjadi khalifah berarti memberikan perlindungan, menjaga, dan membimbing agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam menjalankan tanggung jawab ini, manusia diwajibkan menjaga kelestarian alam, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ

وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Ayat ini menegaskan larangan untuk merusak bumi. Kerusakan merupakan bentuk pelanggaran atau tindakan melampaui batas. Oleh karena itu, ayat ini melanjutkan arahan sebelumnya dengan menyatakan bahwa manusia tidak boleh membuat kerusakan di muka bumi setelah Allah SWT atau siapa pun memperbaikinya. Selain itu, manusia dianjurkan untuk berdoa dan beribadah kepada-Nya dengan penuh rasa takut agar lebih taat kepada-Nya, sekaligus dengan penuh harapan akan rahmat dan anugerah-Nya, termasuk pengabulan doa-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

doa mereka. Sesungguhnya, rahmat Allah sangat dekat bagi al-muhsinin, yaitu orang-orang yang senantiasa berbuat baik. Dari ayat ini, dapat disimpulkan bahwa Allah melarang manusia untuk merusak lingkungan dan justru mendorong mereka untuk melakukan kebaikan, menjaga kelestarian lingkungan, serta tidak bertindak semena-mena terhadap makhluk ciptaan-Nya.

3) Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri.

Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai tambah tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَاِذْ تَاَذَنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَازِيْدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ اِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

yang artinya, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata “Rasulullah Saw pernah bersabda, “Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima.” (HR Bukhari-Muslim). Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil “menang”, kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Kajian Peneliti Terdahulu
1	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja)	Yoga Aditya Putra dan Kusuma Ema Nurmaya	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, serta kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover intention.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Ridwan Suryo Pranowo	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan; (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,367 pada signifikansi 0,000 dan nilai > sebesar -4,470>1,675; (2) Lama Kerja tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)		karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi; (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan; (4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi; (5) Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention karyawan; dan (6) Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel pemoderasi pada CV. Sukses Sejati Computama.	dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,024 pada signifikansi 0,807 dan nilai < sebesar -0,244<1,675;
3. Kompensasi Dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya	Wesiur Riski, Ilham Maulana, dan Mujibno	Bertujuan membahas tentang penggunaan prinsip-prinsip syariah dalam	Hasilnya, penerapan manajemen kompensasi dan tunjangan kepada karyawan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Meningkatkan Keadilan		konteks kompensasi dan tunjangan kepada karyawan dengan menyoroti potensi signifikan yang mereka miliki untuk mengembangkan bisnis yang berkelanjutan.	memerhatikan prinsip-prinsip Islam, dapat menghadirkan keadilan dalam hubungan pemberi kerja dan pekerja, dengan begitu, tidak ada satu pihak yang akan dirugikan dalam proses operasional perusahaan.
4. Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)	Revilia Dian Risma Yanti	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan Kepuasan Kerja (X), Turnover Intention (Z), dan Kinerja Karyawan (Y), serta menjelaskan pengaruh antar variabel Kepuasan Kerja Karyawan, Turnover Intention Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Z) dengan koefisien -0,569 dan nilai signifikan 0,000 <0,05. Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien 0,306 dan nilai signifikan 0,004 <0,05.
5.	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja	Herawati Khotmi	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi financial, pengembangan karir, kondisi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi financial, pengembangan karier, kondisi lingkungan berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Pada Yamaha Sip (Surya Inti Putra Sayang-Sayang Mataram)</p>		<p>Lingkungan terhadap kepuasan. Untuk menguji pengaruh kompensasi financial, pengembangan karir, kondisi lingkungan, kepuasan terhadap motivasi serta untuk menguji pengaruh mediasi motivasi kerja.</p>	<p>negatif terhadap motivasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompensasi financial, pengembangan karier, kondisi lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil pengujian hipotesis mediasi motivasi dilihat dari variabel financial, pengembangan karier, kondisi lingkungan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p>
<p>6.</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Pegawai di Sma Swasta Muhammdiyah 2 Medan</p>	<p>Eka Sri Subekti</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai SMA Muhammadiyah 2 Medan.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), berpengaruh terhadap turnover intention (Y) Pada pegawai SMA Muhammadiyah 2 medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				hitung < t tabel (1,675 < 2,018) dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 dan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh t hitung > t tabel (3,090 > 2,018) dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05
7	Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung)	Emeraldo Rizky Yudhis Tira	Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada PG Kebon Agung.	Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan pengaruh antara variabel kompensasi dan turnover intention.
8	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Pernanda Wulan dari dan Agus Frianto	ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H1 ditolak. Hasil ini sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Karyawan Suncity Festival Madiun</p>		<p>pada karyawan.</p>	<p>dengan penelitian Seidy et al. (2018), yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.</p>
<p>9. UIN Suska Riau</p>	<p>Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja</p>	<p>Prahyudi Apriyant dan Siswoyo Haryono²</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,220 dengan p-value 0,022. Oleh karena $0,022 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayati (2016)</p>
<p>10. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan</p>	<p>Roida Lumbantoruan dan Albert Surya Wanasida</p>	<p>Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap Turnover</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap Turnover Intention, sementara pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh</p>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

<p>Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p>		<p>Intention karyawan PT. XYZ</p>	<p>negatif. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Kompensasi tidak mempengaruhi Turnover Intention melalui kepuasan kerja, namun kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention.</p>
<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo, dan Aswar</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model yang diteliti telah memenuhi uji kelayakan model. Kepuasan kerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap turnover intention , komitmen</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau				organisasi menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.
12. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi)	Dita Anastia,;Zulfina Adriani dan Rts Ratnawati	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi.	Hasil penelitian ini, diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah tingkat turnover intention pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan bagi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan agar tidak karyawan nyaman bekerja dan tidak ada niat untuk keluar dari perusahaan.
13.	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik	Rahmawati Dwi Kartika, dan Fitri Rezeki	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui situasi dan	Berdasarkan uraian dan pembahasan dari hasil penelitian yang di lakukan tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi)</p>		<p>kondisi mengenai Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi</p>	<p>pengaruh variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap turnover intention karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi</p>
<p>14.</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Amaliya Dwi Anjani, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di CV. Danagung D'briquettes Cegokan Wonolelo Bantul Yogyakarta</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover intention. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover intention. Promosi Jabatan berpengaruh negatif terhadap Turnover intention. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap turnover</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				intention.
15.	Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction (Studi Kasus pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar)	Ni Putu Sri Ariyanti, I Wayan Suartina	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction di Perusahaan PT. Super Horeca Niaga Denpasar.	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction, job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan job satisfaction dapat memediasi kompensasi yang mempengaruhi turnover intention di PT. Super Horeca Niaga Denpasar.

2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

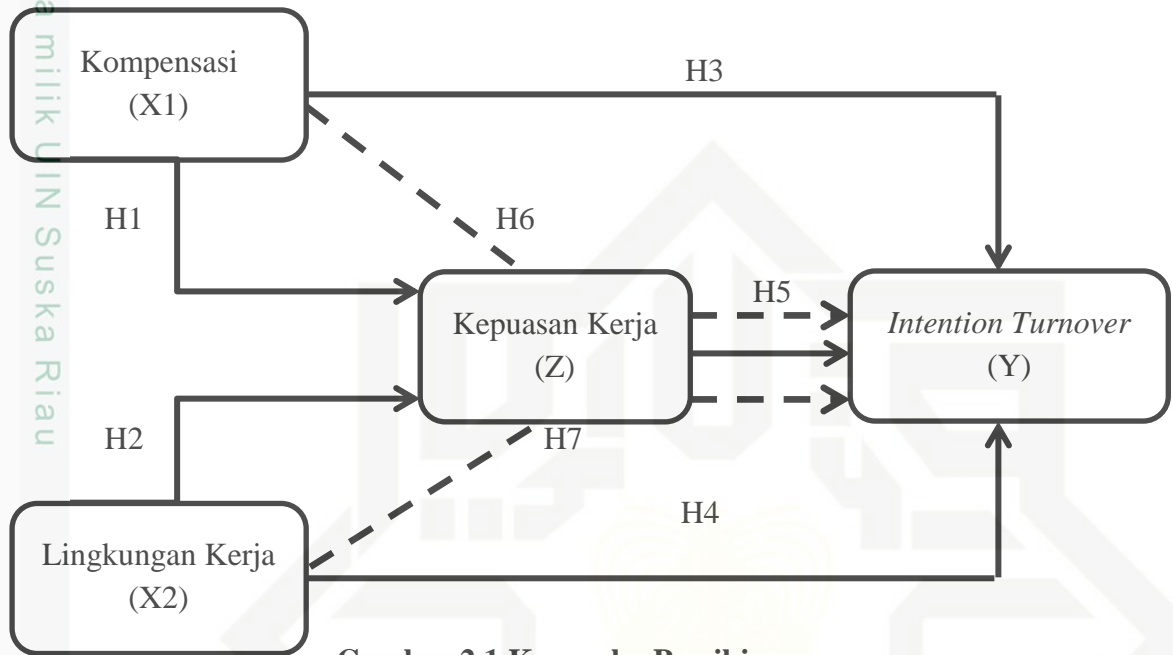
2.3.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent)
 - a. Kompensasi (X1)
 - b. Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Dependent) : *Intention Turnover* (Y)
3. Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja (Z)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Intention Turnover* (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z)

Keterangan:

- > = Pengaruh secara Langsung
- - - - - = Pengaruh secara Tidak Langsung

Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu *Intention Turnover* (Y)
3. Variabel mediasi atau intervening yaitu variabel antara atau mediating yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Z).

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan remunerasi mengacu pada uang yang diterima karyawan, semua penghasilan berupa barang langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. (Hasibuan, 2010)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2015)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti, 2018)	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Ruang Gerak 5. Keamanan Kerja (Putra & Rahyuda, 2016)	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka	1. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri 2. Kepuasan terhadap promosi	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	yakini apa yang seharusnya mereka terima. (Robbins, 2015)	3. Kepuasan terhadap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja (Luthans, dalam novita dkk, 2016)	
<i>Intention Turnover</i> (Y)	Intention Turnover adalah keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja. (Mobley, 2011)	1. Pikiran untuk berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 2011)	Likert

2.3.2 Hipotesis

Menurut Mulyani (2021) , hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Kompensasi adalah sesuatu yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang sudah diberikan (Suprpti & Muliatie, 2019). Kompensasi merupakan salah satu alasan yang mendasari seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, maka dalam pengimplementasian sistem kompensasi perlu memperhatikan kepentingan perusahaan dan karyawan, sebab sistem balas jasa yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan pihak organisasi mampu mendapatkan keuntungan untuk mengelola karyawan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Berdasarkan Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terdahulu dan Sejalan dengan penelitian Syukur & Ilyas (2018) yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memudahkan menjakankan pekerjaannya dan mampu menunjang penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Karyawan merasa diperhatikan dan memiliki kepuasan kerja ketika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memadai. Selain itu, keadaan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja maupun atasan dengan bawahan yang baik akan mendukung terciptanya situasi kerja yang nyaman dan berdampak pada rasa puas dalam diri karyawan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Sejalan dengan penelitian Andriany (2019), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap *intention turnover*. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berusaha untuk tetap berada dalam organisasi tersebut Kompensasi merupakan segala bentuk bayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, sehingga timbulnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dessler, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Waskito dan Putri (2021) serta Setiyarti et al., (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *intention turnover*.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap *intention turnover*.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *intention turnover*. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan Turnover Intention. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan berusaha untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diterima. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi (2019) serta Saputra et al., (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negative terhadap *intention turnover*.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *intention turnover*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi, jika mereka karyawan percaya bahwa mereka diperlukan secara adil dan mendapatkan penghargaan, mereka tidak akan mungkin untuk meninggalkan organisasi sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung meninggalkan organisasinya Aydogdu dan Asikgil (2011). Penelitian yang dilakukan oleh Das dan Baruah (2013), mengatakan bahwa berpengaruh signifikan hubungan antara kepuasan kerja terhadap intention turnover, karena semakin tingginya tingkat kepuasan kerja maka akan lebih rendahnya niat untuk keluarnya karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja faktor terpenting yang harus diperhatikan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention turnover*.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena merupakan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga dan penting juga bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang qualified serta mengurangi angka turnover karyawan. Kompensasi yang memadai menciptakan rasa dihargai dan keadilan di tempat kerja. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa kebutuhan dasar (finansial dan psikologis) terpenuhi. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi dan mengurangi niat untuk mencari pekerjaan lain. Lum et al. (1998) menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap intention turnover tetapi juga memiliki efek tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator.



Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap *intention turnover* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja. Kepuasan kerja merupakan reaksi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk tempat kerja, hubungan dengan sesama karyawan, dan keselarasan tujuan pribadi dengan tugas. Karyawan yang puas akan lebih komit terhadap perusahaan dan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Allen, Shore, & Griffeth (2003) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung (baik fisik maupun psikologis) meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat karyawan untuk keluar. Lum et al. (1998) menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk memicu ketidakpuasan kerja, yang kemudian mendorong *intention turnover*.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H7 : Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap *intention turnover* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, RAPP Kecamatan Pangkalan Kerinci, Provinsi Riau. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 - Selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi dan sample digunakan untuk mengetahui objek/subjek yang digunakan dan sample yang menjadi sumber data dari penelitian ini menurut Sugiyono, (2017) sebagai berikut:

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki nilai dan sifat khusus yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan selanjutnya menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Tri Karya Anugerah sebanyak 43 orang ditahun 2025.

Pada awal periode pengamatan yang terjadi pada akhir tahun 2025, jumlah karyawan di PT. Tri Karya Anugerah tercatat sebanyak 72 orang. Namun, seiring berjalannya waktu, terjadi beberapa perubahan dalam komposisi tenaga kerja perusahaan. Penurunan jumlah karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rotasi karyawan, pengunduran diri, dan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akibat dari ketiga faktor tersebut, jumlah karyawan mengalami penurunan dan tercatat menjadi 43 orang pada akhir periode pengamatan di awal tahun 2025.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh jumlah karyawan pada PT. Tri Karya Anugerah sebanyak 43 orang ditahun 2025.



3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar, sementara data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono, (2015) adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data utama dari penelitian ini adalah retensi karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam koesioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal, artikel, dan data perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Teknik-teknik yang dapat digunakan termasuk observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi dalam penelitian ini untuk membantu analisis dan pengambilan kesimpulan yang akurat sesuai dengan Sugiyono, (2015) :

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berisi pertanyaan terbuka, tertutup, atau kombinasi dari keduanya.

Dalam peneitian ini, kuesioner langsung diberikan kepada karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan. Pembagian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan atau pendapat responden, penulis menggunakan Skala Likert. Skala Likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam agar lebih akurat.

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan kunjungan langsung dan mengamati fenomena yang terjadi pada PT. Tri Karya Anugerah.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dan digunakan untuk mengekstrak informasi berguna dari data yang telah dikumpulkan, memberikan gambaran tentang data, menguji hipotesis yang diajukan, dan menjawab rumusan persoalan. Dengan demikian, analisis data membantu pengambilan keputusan dengan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan Sugiyono, (2017).

1. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang di peroleh, penulis menggunakan Teknik analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada kemudian ditarik analisis penelitian ini berdasarkan dari jawaban atas pertanyaan- kesimpulannya. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuesioner), Jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Skala Pengukuran data

Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Jadi, dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2017)

3.5.1 Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini, teknik statistik yang digunakan adalah uji partial least squares (PLS). Alat pengukuran ini menggunakan *Smart PLS 4.0*. *Smart PLS* (*Partial Least Square*) adalah perangkat lunak yang digunakan untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian (*variance-based SEM*). Metode ini sangat berguna untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten dan indikatornya. *Smart PLS 4.0* banyak digunakan dalam penelitian karena kemampuannya dalam menangani sampel kecil, model kompleks, dan data yang tidak memenuhi asumsi normalitas. Perangkat lunak ini juga menyediakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai fitur analisis yang memudahkan peneliti dalam menguji validitas dan reliabilitas (analisis model), kemudian pengaruh dan signifikansi variabel (analisis struktural) hingga hipotesis dan menginterpretasikan hasil penelitian (Santosa, 2018).

Smart PLS menggunakan pendekatan non-parametrik, yang berarti tidak memerlukan asumsi distribusi data normal. Hal ini sangat menguntungkan dalam penelitian sosial dan bisnis di mana data sering kali tidak terdistribusi secara normal. *Smart PLS* juga mampu menangani model dengan banyak variabel dan hubungan yang kompleks, yang sering kali sulit dianalisis dengan metode lain. Selain itu, *Smart PLS* menyediakan berbagai fitur visualisasi yang membantu peneliti dalam memahami dan menginterpretasikan hasil analisis.

Kelebihan lain dari *Smart PLS* adalah kemampuannya dalam menguji hipotesis secara komprehensif. *Smart PLS* dapat menguji hipotesis langsung (*direct effect*) maupun hipotesis tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel laten. Selain itu, *Smart PLS* juga dapat menguji efek moderasi (*moderation effect*) dan efek mediasi (*mediation effect*), yang memungkinkan peneliti untuk memahami lebih dalam tentang mekanisme hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini, *Smart PLS* 4.0 digunakan untuk menganalisis data kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan PT. Tri Karya Anugerah kabupaten Pelalawan. Variabel laten yang diukur dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Intention Turnover*, dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Tri Karya Anugerah. *Smart PLS* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2 Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel laten yang ingin diukur. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model pengukuran berdasarkan pendapat ahli **Santosa (2018)** adalah:

- a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen): Nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan): Nilai *crossloading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- c. *Composite Reliability* (Reliabilitas Komposit): Pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted* (AVE): Rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.

3.5.3 Analisis *Inner Model* (Model Struktural)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam penelitian ini. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kesesuaian berdasarkan pendapat ahli **Santosa (2018)** model struktural adalah:

- a. *R Square* (Koefisien Determinasi): Koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menjelaskan “kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga

klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.

- b. *Effect Size* (F Square): Untuk mengetahui kebaikan model. Interpretasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t statistik dengan nilai kritis 1,96 (pada tingkat signifikansi 5%). Jika t statistik melebihi 1,96, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kepuasan serupa juga diambil jika nilai p (probabilitas) kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh cenderung mendukung hipotesis alternatif (Santosa, 2018).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Tri Karya Anugerah

PT. Tri Karya Anugerah merupakan perusahaan jasa yang didirikan pada tahun 2015 oleh tiga orang sahabat yang telah lama berkecimpung di dunia industri, khususnya di lingkungan kerja PT. Riau Andalan Pulp and Paper (PT. RAPP) yang berlokasi di Pangkalan Kerinci, Riau, Salah satu pendirinya adalah Ahmad Ritonga, S.Hi. Ketiga pendiri perusahaan ini sebelumnya bekerja di salah satu perusahaan kontraktor rekanan PT. RAPP. Dari pengalaman kerja itulah mereka mendapatkan wawasan, keterampilan teknis, serta pemahaman menyeluruh mengenai kebutuhan dan standar kerja yang berlaku di lingkungan industri besar seperti PT. RAPP.

Berangkat dari pengalaman tersebut serta keinginan kuat untuk memperbaiki kualitas hidup dan menciptakan peluang usaha mandiri, ketiganya mulai merancang ide untuk mendirikan sebuah perusahaan sendiri. Gagasan itu tidak muncul secara instan, tetapi melalui proses diskusi yang panjang dan pertimbangan yang matang. Mereka melihat celah dan peluang besar dalam sektor penyedia jasa industri, khususnya dalam bidang pemeliharaan (maintenance) yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan besar.

Dengan semangat kerja keras, komitmen, dan kekompakan sebagai tim, mereka memulai proses legalisasi perusahaan. Mereka melengkapi seluruh dokumen administratif dan persyaratan hukum untuk mendirikan badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Setelah melalui berbagai tahapan, akhirnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Tri Karya Anugerah resmi didirikan dan berhasil mendaftar sebagai salah satu kontraktor rekanan PT. RAPP. Pencapaian ini menjadi tonggak awal berdirinya perusahaan dan menjadi langkah besar pertama dalam perjalanan mereka sebagai pengusaha.

Pada awal operasionalnya, PT. Tri Karya Anugerah memfokuskan layanan pada satu bidang utama, yaitu jasa maintenance mechanical. Bidang ini merupakan kompetensi inti dari para pendirinya, karena mereka telah terbiasa menangani berbagai pekerjaan mekanikal selama bertahun-tahun di pekerjaan sebelumnya. Meskipun memulai dengan lingkup kerja yang terbatas, perusahaan tetap mengutamakan kualitas pelayanan, keselamatan kerja, serta efisiensi dalam setiap proyek yang dijalankan.

Seiring dengan berjalannya waktu dan meningkatnya kepercayaan dari klien, PT. Tri Karya Anugerah mulai menunjukkan pertumbuhan yang positif. Permintaan terhadap jasa pemeliharaan terus berkembang, dan perusahaan pun mulai mengambil langkah ekspansi. Dengan memperkuat sumber daya manusia dan mengembangkan keahlian tim, PT. Tri Karya Anugerah memperluas cakupan layanannya ke berbagai bidang lainnya yang masih berkaitan erat dengan kebutuhan operasional di lingkungan industri PT. RAPP.

Beberapa divisi baru yang kemudian dibuka antara lain adalah:

- a. Maintenance Roofing, yang berfokus pada pemeliharaan dan perbaikan atap bangunan industri untuk menjamin keamanan dan kenyamanan fasilitas kerja.



- b. Scaffolding, yaitu layanan penyediaan, pemasangan, dan pembongkaran perancah (scaffold) yang penting dalam berbagai kegiatan konstruksi dan perawatan gedung.
- c. Maintenance Civil, yang meliputi pekerjaan perawatan dan perbaikan infrastruktur sipil seperti saluran air, jalan, bangunan, dan struktur lainnya di area industri.

Ketiga divisi tersebut hingga kini masih aktif berjalan dan menjadi bagian penting dari portofolio layanan PT. Tri Karya Anugerah. Keberanian dalam mengambil peluang dan keberhasilan dalam menjaga kualitas layanan membuat perusahaan ini terus tumbuh dan mendapatkan tempat yang baik di antara para kontraktor rekanan PT. RAPP.

Hingga saat ini, PT. Tri Karya Anugerah tetap berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik dalam dunia jasa industri. Dengan memegang teguh prinsip profesionalisme, integritas, dan inovasi, perusahaan terus berusaha meningkatkan kapasitas dan kualitas layanannya. Visi perusahaan adalah menjadi mitra kerja terpercaya yang mampu mendukung kelangsungan operasional industri melalui layanan jasa yang andal, efisien, dan berkelanjutan.

4.2 Visi dan Misi Organisasi

4.2.1 Visi

Menjadi mitra kerja terpercaya dalam industri jasa pemeliharaan dengan layanan yang andal, efisien, dan berkelanjutan, guna mendukung kelangsungan operasional industri secara profesional dan inovatif.

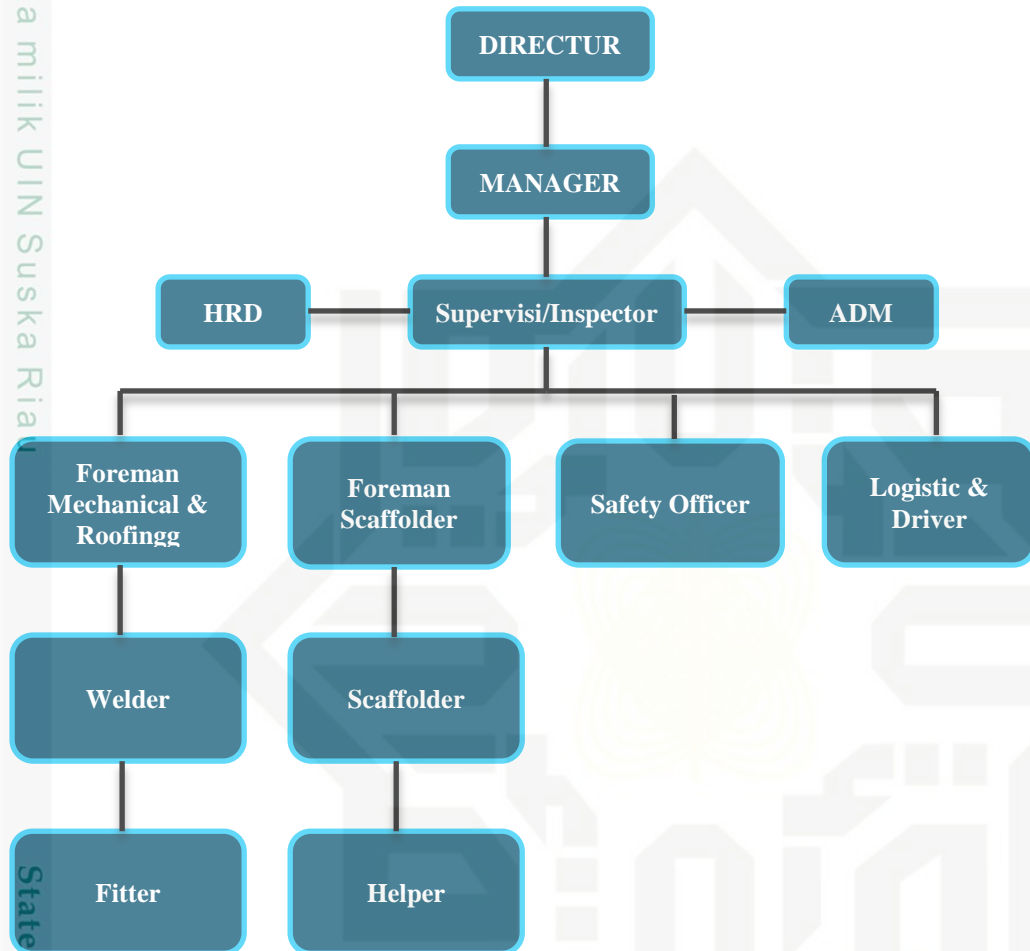
4.2.2 Misi

- a. Memberikan layanan pemeliharaan industri yang berkualitas tinggi dengan fokus pada keselamatan kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi operasional.
- b. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi melalui pelatihan berkelanjutan dan peningkatan keahlian teknis.
- c. Membangun kemitraan jangka panjang dengan klien melalui pelayanan yang konsisten, profesional, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- d. Berinovasi dalam pengembangan layanan, khususnya di bidang maintenance mechanical, civil, roofing, dan scaffolding, agar tetap relevan dengan kebutuhan industri modern.
- e. Menjaga integritas dan profesionalisme dalam setiap aspek operasional perusahaan sebagai fondasi kepercayaan dan pertumbuhan berkelanjutan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Tri Karya Anugerah



Sumber : PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, (2025)

Adapun tugas karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan sesuai posisi atau jabatan adalah sebagai berikut :

1. Directur

a. Tugas : Pimpinan tertinggi dalam perusahaan. Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, arah bisnis, dan pengawasan seluruh operasional perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Aktivitas : Rapat dengan manajer, pengambilan keputusan proyek, hubungan dengan klien dan stakeholder utama.

2. Manager

a. Tugas : Menjembatani antara direktur dan seluruh divisi operasional. Mengelola dan mengawasi pelaksanaan proyek agar sesuai target.

b. Aktivitas : Koordinasi antar divisi, pelaporan ke direktur, monitoring timeline proyek.

3. HRD

a. Tugas : Mengelola sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, absensi, dan kesejahteraan karyawan.

b. Aktivitas : Wawancara kandidat, penyusunan SOP HR, pelaporan ke manajer tentang kondisi tenaga kerja.

4. Supervisor/Inspector

a. Tugas : Mengawasi langsung kualitas dan kemajuan pekerjaan di lapangan.

b. Aktivitas : Inspeksi hasil kerja, memastikan pekerjaan sesuai spesifikasi teknis.

5. Admin

a. Tugas : Mendukung pekerjaan administratif seperti dokumentasi proyek, pengarsipan, dan laporan.

b. Aktivitas : Input data, pengelolaan dokumen, surat menyurat, pengaturan jadwal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Foreman Civil

a. Tugas : Mengawasi pekerjaan sipil seperti pembangunan struktur beton, jalan, saluran, dll.

b. Aktivitas : Membagi tugas ke mason/helper, memastikan pekerjaan struktur berjalan lancar.

7. Foreman Mechanical

a. Tugas : Mengawasi pekerjaan mekanikal seperti pemasangan pipa, mesin, atau sistem mekanik lainnya.

b. Aktivitas : Koordinasi dengan fitter dan welder, memastikan pemasangan sesuai desain.

8. Foreman Scaffolder

a. Tugas : Mengatur pemasangan dan pembongkaran scaffolding di lokasi kerja.

b. Aktivitas : Memastikan scaffolding aman dan sesuai standar, mengatur scaffolder di lapangan.

9. Safety Officer

a. Tugas : Menjamin keselamatan kerja seluruh karyawan, mengawasi implementasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

b. Aktivitas : Inspeksi alat pelindung diri (APD), edukasi keselamatan, pelaporan insiden.

10. Logistic & Driver

a. Tugas : Mengelola pengadaan dan distribusi barang/material proyek, mengantar karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Aktivitas : Pengiriman barang ke lokasi proyek, pencatatan logistik, pemeliharaan kendaraan.

11. Mason

a. Tugas : Melakukan pekerjaan konstruksi seperti pemasangan batu bata, plester, dan pengecoran.

b. Aktivitas : Melaksanakan pekerjaan sipil di bawah arahan Foreman Civil.

12. Welder

a. Tugas : Melakukan pekerjaan pengelasan pada struktur baja atau komponen mekanik.

b. Aktivitas : Pengelasan sesuai spesifikasi teknik proyek, pemeriksaan hasil las.

13. Scaffolder

a. Tugas : Membantu pemasangan, pembongkaran, dan perawatan scaffolding.

b. Aktivitas : Menyusun struktur sementara untuk pekerjaan di ketinggian.

14. Fitter

a. Tugas : Merakit komponen mekanik atau pipa sebelum pengelasan.

b. Aktivitas : Memotong, menyambung, dan menyetel pipa atau bagian mekanik lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15. Helper

- a. **Tugas** : Tenaga bantu untuk mendukung pekerjaan tukang, fitter, welder, dan divisi lainnya.
- b. **Aktivitas** : Membawa material, membersihkan area kerja, membantu pemasangan ringan.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan teori, dan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan intention turnover di PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima baik berupa gaji, bonus, maupun fasilitas lainnya sudah sesuai dan memberikan kepuasan. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kompensasi termasuk ke dalam faktor hygiene yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bila dikelola dengan baik.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor fisik (seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan keamanan) dan faktor sosial (seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja) berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intention turnover. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini memperkuat teori organizational behavior yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor kuat terhadap niat berhenti kerja (turnover intention).

4. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intention turnover. Meskipun kompensasi penting, namun dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya terhadap keinginan resign tidak signifikan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa niat keluar lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, terutama kepuasan kerja sebagai mediator.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intention turnover. Lingkungan kerja yang buruk akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Ini menegaskan pentingnya menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan.
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap intention turnover secara signifikan. Kompensasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya menurunkan niat keluar dari perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi jembatan penting yang menghubungkan antara kompensasi dan turnover intention.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja terhadap intention turnover. Walaupun lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja mempengaruhi kepuasan kerja, namun jalur mediasi ini tidak cukup kuat dalam mengurangi niat keluar. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention lebih bersifat langsung.

8. Validitas dan reliabilitas seluruh indikator telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam SEM-PLS. Convergent validity terpenuhi dengan nilai outer loading $> 0,70$. Discriminant validity terbukti melalui nilai cross loading yang lebih tinggi pada konstruksya masing-masing. AVE (Average Variance Extracted) untuk semua variabel $> 0,50$. Reliabilitas seluruh variabel juga telah tercapai dengan nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha $> 0,70$.
9. Model struktural yang diuji menggunakan SmartPLS dinilai kuat berdasarkan nilai R-Square. Kepuasan kerja dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 53,3%. Intention turnover dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 72,3%, menunjukkan bahwa memiliki nilai yang sangat baik.
10. Distribusi tanggapan responden menunjukkan dominasi persepsi positif terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta rendahnya intensi untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan merasa nyaman, puas, dan tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan, mencerminkan kondisi organisasi yang sehat secara internal.\



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki (81,4%), berpendidikan SMA (44,2%), sudah menikah (53,5%), dan memiliki masa kerja 1–3 tahun (46,5%). Dominasi pada karakteristik ini dapat menjadi dasar perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang sesuai dengan profil mayoritas karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman dapat menurunkan tingkat intention turnover. Selain itu, perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi yang berlaku, baik dari sisi jumlah maupun kelayakan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh ketetapan pemerintah. Kompensasi yang adil dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain gaji pokok, harus ada seperti pemberian insentif berdasarkan kinerja, bonus tahunan, serta tunjangan kesejahteraan seperti asuransi dan fasilitas pendukung lainnya yang perlu dikaji dan ditingkatkan, juga atasan harus memiliki transparansi terkait kompensasi yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam menurunkan tingkat intention turnover dan juga responden yang lebih banyak dari penelitian ini. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.





DAFTAR PUSTAKA

Al Quran dan Terjemahan

- Alfeus, G. F. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kripik Makros Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*, 14(1).
- Amaliya D, et al. (2024) Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*. Volume 8, Nomor 1.
- Andriany, D. (2019, October). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, Pp. 392-398).
- Anggreani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *Japb*, 6(1), 51-60.
- Anodyatama, et al., Jls., & Selatan -Banten, T. (2023). *The impact of workload, work discipline and compensation on employee turnover intention at The Aerospace Air Chief Marshal Suryadarma University*. 04(1), 1260–1274. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Asmi, U., & Hazmi, S. (2023). *Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention*. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*.
- Azisah P. & Aswar (2020) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4
- Chairani, H. (2014). “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan PT XYZ Tbk (Doctoral Dissertation, Bakrie University).
- Dita A., et al., (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.7. No.2.
- Erwinda Hesti Pertiwi, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Etty Susanty, (2021). Penelitian Dasar. Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Universitas Terbuka
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Tambang Di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Ghozali, I. (2016). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 (Edisi Revisi)*. Cv Pustaka Risalah Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazmi, P., Wulansari, N., & Lisna, Y. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di The Sanchaya Bintan. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 4(3), 167-174.
- Herawati K. (2020) *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja* Pada Yamaha Sip (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram. *Journal Ilmiah Rinjani (Jir)* Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani Issn-P: 2442-3416 Vol. 8. No. 1.
- I Dewa G. D. P & I Wayan M. U. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9
- Indahyanti, U., Setiawan, H., & Azizah, N. L. (2021). Model Webqual Dan PLS Untuk Mengukur Kepuasan Pengguna Website PMB UMSIDA. *JOINTECS (Journal Of Information Technology And Computer Science)*, 6(2), 71-76.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt.“X”. *Agora*, 5(1), 56858.
- Meriandayani, N. W., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan Smartpls: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi Penelitian*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Naibaho, V. A., & Ikham, M. A. D. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi.
- Naibaho, V. A., & Ikham, M. A. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 3(4), 1195-1205.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 407-428.
- Ni Kadek A. A & Ida Bagus K. S. (2024) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas. Vol. 13 No. 9.
- Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Pernanda Wulandari (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 2.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Prastya, G., & Fu'ad, E. N. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, 19(2), 213-226.
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M. S. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (T. P. 1 (ed.)). Erlangga.
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Rahmawati D. K & Fitri R. (2024) *The Effect Of Financial Compensation And Physical Work Environment On Employee Turnover Intention Through*



Job Satisfaction As A Mediating Variable In Bhakti Husada Bekasi Hospital Employees. Management Studies And Entrepreneurship Journal Vol 5 (2).

- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Regita Visca Asmaradinanda S, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga: Pilot Studi Di Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *Al Maktabah*, 14(1).
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls.
- Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls.
- Saputra, A., Gilang, E., Maryam, S., & Marwati, F. S. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 466014.
- Sharfina Ferzanita, (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Milenial PT XYZ. *Dynamic Management Journal*.
- Siinjak, L. N. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Solikha, S. M., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Melalui Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11175-11188.
- Solling Hamid, R., & M Anwar, S. (2019). Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97-108.
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97-108.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Suprapti, S., & Muliatie, Y. E. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Persero Rayon Prigen. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(6), 688-701.
- Teguh Iman Santoso, Danang Indrajaya, (2023). Penggunaan SEM –PLS dan Aplikasi SmartPLS Untuk Dosendan Mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi, Telkom University, Indonesia*.
- Turnover Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia
- Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054.
- Vincentius Riyanto Putra & I Gede Adiputra, (2023). PENGARUH KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
- Wesiur R., Ilham M. & Mujibno. (2023) *Kompensasi Dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan*, Al-Bahjah Journal Of Islamic Economics. Vol 1 : No 2 : 68-77
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension Pada Karyawan Operator PT. Berkas Citra Lestari, Samarinda. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 101-113.
- Wibowo, M., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wulandari, P. (2002). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 554-565.

Yoga A. P. K & Ema N. (2023) Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, *Jurnal Ekonomi*.

Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Doctoral Dissertation, Udayana University).

Zulfa, E. F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen) (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Bangsa).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP INTENTION TURNOVER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. TRI KARYA ANUGERAH KABUPATEN PELALAWAN

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Tri Karya Anugerah

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sindi Atika Putri

NIM : 12170123389

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam rangka penelitian akhir skripsi atas pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap intention turnover dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan di PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner atau angket di wilayah kerja saudara/i. Kerahasiaan identitas saudara/i dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi real yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan). Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sindi Atika Putri



KUESIONER PENELITIAN

Sebelum mengisi kuesioner, dimohon untuk memberikan data-data dibawah ini:

1. IDENTITAS RESPONDEN

- A. Nama Responden :
- B. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
- C. Pendidikan Terakhir : a. SD f. S1
b. SMP g. S2
c. SMA
d. D3
e. D4
- D. Status : a. Menikah
b. Belum menikah
c. Cerai
- E. Jabatan :
- F. Lama Bekerja : a. < 1 Tahun
b. 1-3 Tahun
c. > 3 Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- A. Mohon memberi centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
- B. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

3. KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KOMPENSASI (X1)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sudah sesuai.					
2.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah (upah minimum).					
3.	Saya merasa bahwa bonus tahunan yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini.					
4.	Saya merasa puas dengan asuransi dan juga jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					
5.	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai.					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1.	Saya merasa bahwa tingkat penerangan di tempat kerja saya sudah memadai.					
2.	Penerangan cahaya ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Suhu udara di tempat kerja saya terasa nyaman untuk bekerja.					
4.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising.					
5.	Saya merasa tenang dan aman dengan adanya petugas keamanan di lingkungan perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					
6.	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
7.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan/atasan.					

INTENTION TURNOVER (Y)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.					
2.	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya.					
3.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					

KEPUASAN KERJA (Z)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1.	Saya senang bekerja disini dan bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri.					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima.					
3.	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.					
4.	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan.					
5.	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan saya secara adil dan terbuka dalam komunikasi.					
6.	Saya senang dengan rekan kerja saya yang sekarang.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 :

A. Tabulasi Tanggapan Responden

Responden	Karakteristik Responden			
	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Status	Lama Bekerja
1	Perempuan	SMA	Belum Menikah	< 1 Tahun
2	Perempuan	SMA	Belum Menikah	< 1 Tahun
3	Perempuan	SMA	Belum Menikah	< 1 Tahun
4	Laki-laki	SMA	Menikah	< 1 Tahun
5	Perempuan	S1	Belum Menikah	< 1 Tahun
6	Laki-laki	D3	Menikah	< 1 Tahun
7	Perempuan	SMA	Belum Menikah	< 1 Tahun
8	Laki-laki	D3	Belum Menikah	1-3 Tahun
9	Laki-laki	D3	Menikah	1-3 Tahun
10	Laki-laki	S1	Menikah	> 3 Tahun
11	Laki-laki	S1	Belum Menikah	1-3 Tahun
12	Laki-laki	SMA	Menikah	> 3 Tahun
13	Laki-laki	SMA	Menikah	> 3 Tahun
14	Laki-laki	S1	Belum Menikah	< 1 Tahun
15	Laki-laki	S1	Belum Menikah	1-3 Tahun
16	Laki-laki	D3	Menikah	< 1 Tahun
17	Perempuan	D4	Belum Menikah	1-3 Tahun
18	Laki-laki	SMA	Belum Menikah	< 1 Tahun
19	Laki-laki	S1	Belum Menikah	< 1 Tahun
20	Perempuan	SMA	Belum Menikah	1-3 Tahun
21	Perempuan	SMA	Menikah	> 3 Tahun
22	Laki-laki	S1	Belum Menikah	< 1 Tahun
23	Laki-laki	S1	Menikah	1-3 Tahun
24	Laki-laki	SMA	Belum Menikah	1-3 Tahun
25	Laki-laki	S1	Belum Menikah	1-3 Tahun
26	Laki-laki	SMA	Menikah	> 3 Tahun
27	Laki-laki	S1	Menikah	> 3 Tahun
28	Laki-laki	S1	Menikah	1-3 Tahun
29	Laki-laki	SMA	Menikah	1-3 Tahun
30	Laki-laki	S1	Belum Menikah	< 1 Tahun
31	Laki-laki	SMA	Menikah	1-3 Tahun
32	Laki-laki	S1	Belum Menikah	1-3 Tahun
33	Laki-laki	SMA	Menikah	1-3 Tahun
34	Laki-laki	S1	Belum Menikah	1-3 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	Laki-laki	SMA	Menikah	> 3 Tahun
36	Laki-laki	SMA	Menikah	< 1 Tahun
37	Laki-laki	D3	Menikah	1-3 Tahun
38	Laki-laki	S1	Belum Menikah	< 1 Tahun
39	Laki-laki	S1	Menikah	1-3 Tahun
40	Laki-laki	SMA	Menikah	1-3 Tahun
41	Laki-laki	S1	Menikah	> 3 Tahun
42	Laki-laki	S1	Menikah	1-3 Tahun
43	Laki-laki	SMA	Menikah	1-3 Tahun



TABULASI DATA

No.	Kompetensi (X1)					Total X1	Lingkungan Kerja (X2)							Total X2	Intention Turnover (Y)			Total Y	Kepuasan Kerja (Z)						Total Z
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		Y.1	Y.2	Y.3		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	
1	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	3	4	26	2	2	2	6	3	4	4	4	3	3	21
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30
3	5	3	4	4	4	20	4	5	4	4	2	2	5	26	2	2	2	5	4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	5	5	5	24	3	4	3	4	3	4	3	24	1	2	1	4	3	3	5	4	5	4	24
5	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	5	5	5	34	2	1	1	4	5	4	4	4	4	4	25
6	5	4	5	4	5	23	3	4	4	4	4	4	4	27	2	2	2	6	4	4	5	4	4	3	24
7	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	3	28	2	1	1	5	2	3	4	3	3	2	17
8	3	3	3	3	3	15	5	5	4	5	5	5	5	33	1	1	1	3	5	4	4	5	4	4	26
9	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	5	29	1	1	2	4	3	4	4	4	3	3	22
10	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	27	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	5	5	5	24	3	5	4	4	5	4	3	28	1	2	2	4	4	4	5	5	5	4	24
12	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	3	5	4	31	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	24
13	4	5	3	3	5	20	5	4	5	5	5	3	4	31	3	2	2	7	5	5	4	3	4	4	25
14	4	4	3	4	5	20	3	2	3	3	2	2	4	19	4	1	2	7	2	5	2	4	2	4	19
15	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	5	5	3	31	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	5	5	4	31	2	1	1	4	4	5	4	4	5	4	26
17	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	4	4	26	3	3	2	8	3	4	3	5	3	4	22
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	27	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	4	4	29	2	1	1	4	3	5	4	5	3	4	24
20	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	3	4	32	1	1	1	3	5	5	5	4	4	4	27
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	6	4	4	3	4	4	4	23
22	4	3	5	4	2	18	3	3	2	1	3	3	3	18	5	3	2	10	3	2	2	1	4	2	14
23	4	4	5	4	5	22	3	4	4	4	4	4	4	27	2	2	2	6	4	4	5	4	3	2	22
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	3	32	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	21
26	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	5	4	31	2	1	1	4	4	5	5	4	4	4	26
27	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	3	3	3	20	3	1	1	5	5	4	4	5	4	3	25
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	5	23	3	1	2	6	4	4	4	5	3	4	24
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	29	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	34	1	1	1	3	4	5	5	5	5	5	29
31	3	2	5	4	5	19	3	4	5	4	4	3	4	27	2	1	1	4	5	5	5	5	3	4	27
32	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	4	4	28	2	2	2	6	3	4	4	4	3	3	21
33	2	2	3	3	3	12	3	2	2	2	3	2	5	19	3	3	4	10	3	3	2	5	3	4	20
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	5	4	31	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	29	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	5	5	22	3	5	5	5	4	5	4	31	1	1	1	3	5	5	3	3	4	5	25
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30
39	2	3	1	2	2	10	5	5	5	4	4	4	4	31	4	1	3	8	4	2	2	2	2	3	15
40	5	4	5	5	5	24	3	5	3	4	4	4	5	28	1	2	1	4	3	4	4	3	4	3	21
41	3	3	3	3	3	15	4	5	3	4	4	4	4	28	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18
42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	5	25	3	3	3	8	3	4	3	3	3	3	20
Jumlah	175	166	176	172	182	871	174	178	173	176	175	171	175	1222	87	68	69	224	168	176	173	175	165	165	1022

B. Tabulasi Data Jawaban Responden

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

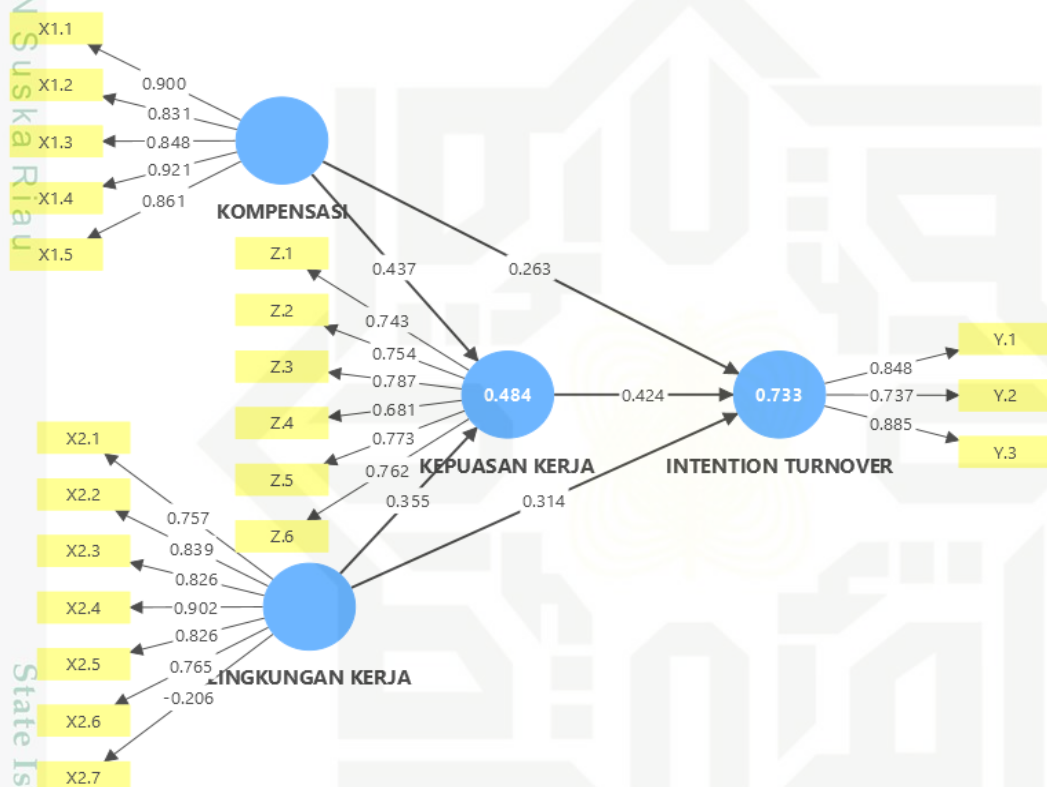
Lampiran 3 :

A. Analisis Pengolahan Data Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas

- *Convergent Validity*

Gambar 1. *Outer Loading* awal



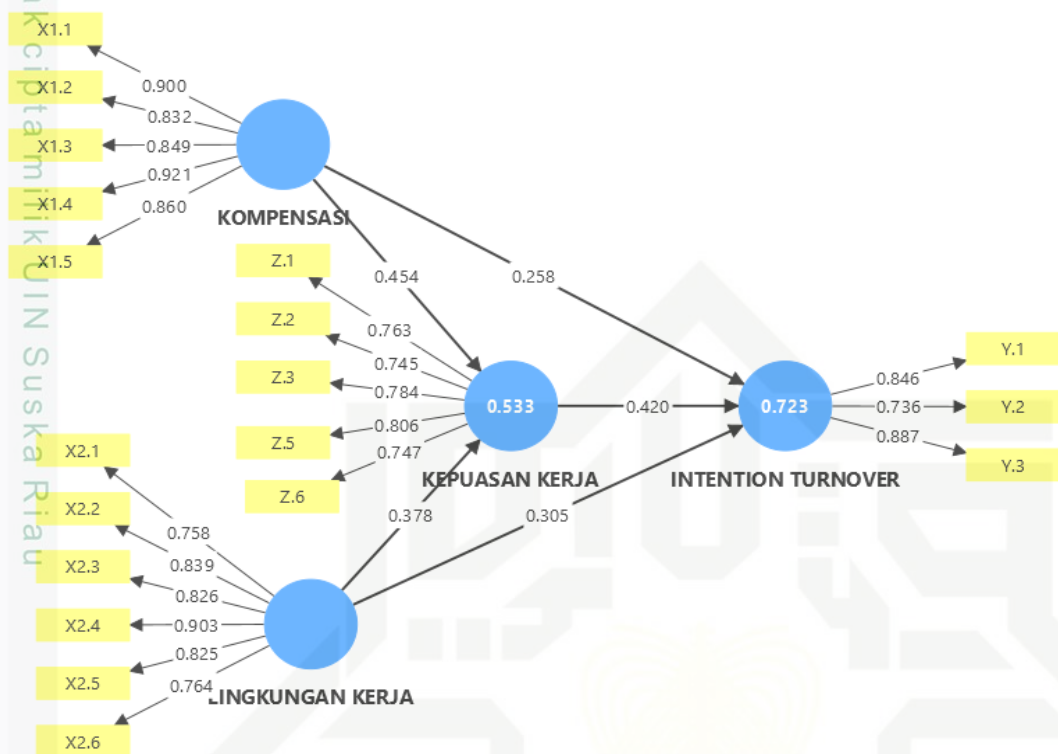


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	INTENTION TURNOVER	KEPUASAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
X1.1			0.900	
X1.2			0.831	
X1.3			0.848	
X1.4			0.921	
X1.5			0.861	
X2.1				0.757
X2.2				0.839
X2.3				0.826
X2.4				0.902
X2.5				0.826
X2.6				0.765
X2.7				-0.206
Y.1	0.848			
Y.2	0.737			
Y.3	0.885			
Z.1		0.743		
Z.2		0.754		
Z.3		0.787		
Z.4		0.681		
Z.5		0.773		
Z.6		0.762		

Gambar 2. Outer Loading setelah dropping data tidak valid



	INTENTION TURNOVER	KEPUASAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
X1.1			0.900	
X1.2			0.832	
X1.3			0.849	
X1.4			0.921	
X1.5			0.860	
X2.1				0.758
X2.2				0.839
X2.3				0.826
X2.4				0.903
X2.5				0.825
X2.6				0.764
Y.1	0.846			
Y.2	0.736			
Y.3	0.887			
Z.1		0.763		
Z.2		0.745		
Z.3		0.784		
Z.5		0.806		
Z.6		0.747		

• *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average variance extracted (AVE)
INTENTION TURNOVER	0.681
KEPUASAN KERJA	0.592
KOMPENSASI	0.762
LINGKUNGAN KERJA	0.674

• *Discriminat Validity*

• *Cross Loading*

	INTENTION TURNOVER	KEPUASAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
X1.1	0.585	0.548	0.900	0.435
X1.2	0.546	0.600	0.832	0.671
X1.3	0.540	0.539	0.849	0.313
X1.4	0.671	0.566	0.921	0.416
X1.5	0.686	0.608	0.860	0.503
X2.1	0.404	0.445	0.240	0.758
X2.2	0.599	0.468	0.488	0.839
X2.3	0.581	0.510	0.477	0.826
X2.4	0.692	0.598	0.534	0.903
X2.5	0.573	0.572	0.472	0.825
X2.6	0.580	0.445	0.383	0.764
Y.1	0.846	0.685	0.662	0.669
Y.2	0.736	0.469	0.303	0.523
Y.3	0.887	0.735	0.687	0.550
Z.1	0.487	0.763	0.234	0.516
Z.2	0.571	0.745	0.452	0.360
Z.3	0.724	0.784	0.676	0.536
Z.5	0.621	0.806	0.634	0.504
Z.6	0.541	0.747	0.412	0.463

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. UJI RELIABILITY

- *Composite Reliability & Cronbach Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
INTENTION TURNOVER	0.768	0.801
KEPUASAN KERJA	0.830	0.842
KOMPENSASI	0.922	0.925
LINGKUNGAN KERJA	0.902	0.912

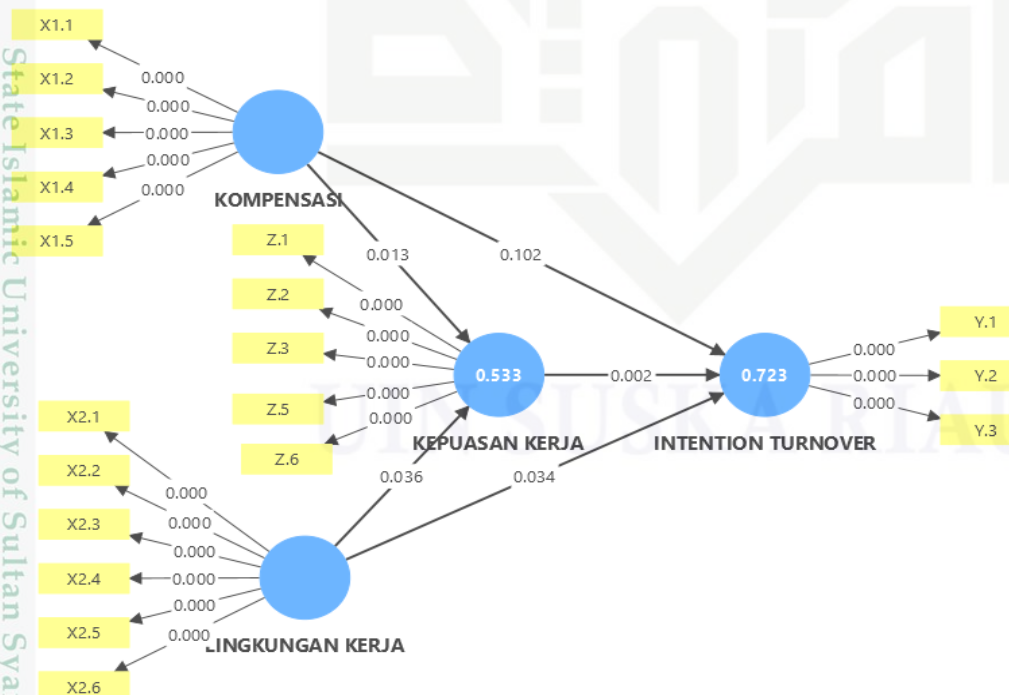
B. Analisis Pengolahan Data Model Struktural (*Inner Model*)

- *R-Square*

	R-square
INTENTION TURNOVER	0.723
KEPUASAN KERJA	0.533

3. UJI HIPOTESIS

Gambar 3. Uji Hipotesis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

• *Direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
KEPUASAN KERJA -> INTENTION TURNOVER	0.420	0.406	0.133	-3.157	0.002
KOMPENSASI -> INTENTION TURNOVER	0.258	0.267	0.158	1.637	0.102
KOMPENSASI -> KEPUASAN KERJA	0.454	0.441	0.182	2.497	0.013
LINGKUNGAN KERJA -> INTENTION TURNOVER	0.305	0.307	0.144	-2.115	0.034
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.378	0.402	0.180	2.099	0.036

• *Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
KOMPENSASI -> KEPUASAN KERJA -> INTENTION TURNOVER	0.344	0.368	0.161	2.018	0.045
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> INTENTION TURNOVER	0.159	0.159	0.087	1.825	0.068

Lampiran 4 : Bukti Pengiriman Kuesioner

Pengiriman Kuesioner Kepada Admin PT. Tri Karya Anugerah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

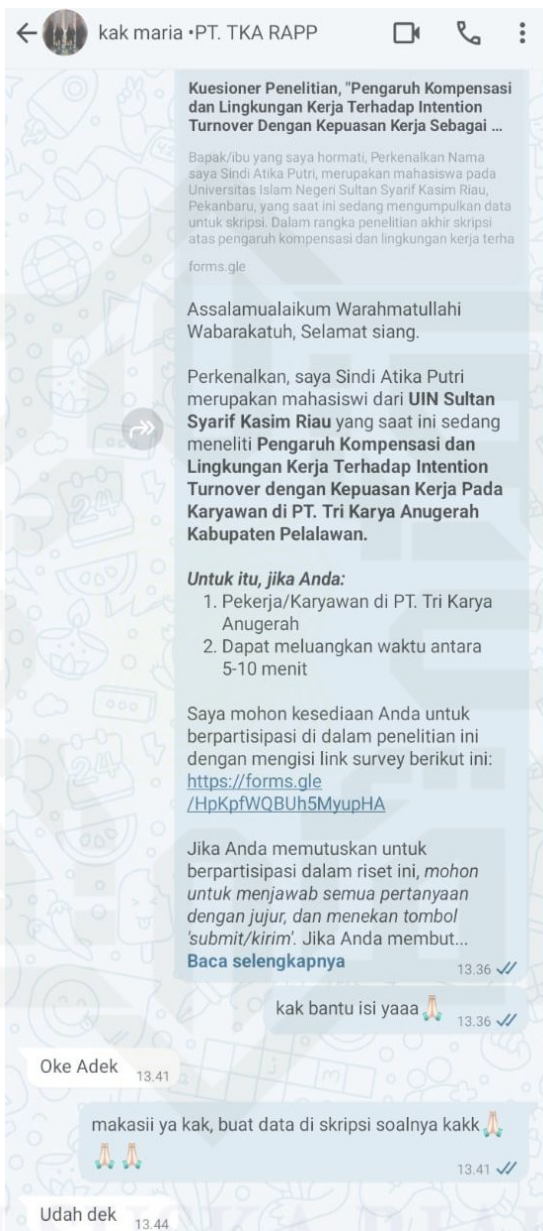
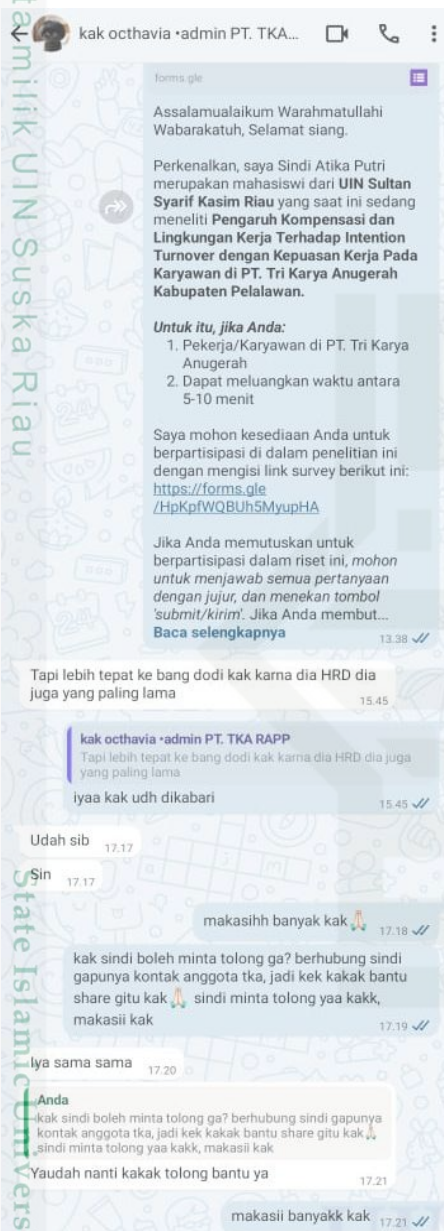
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

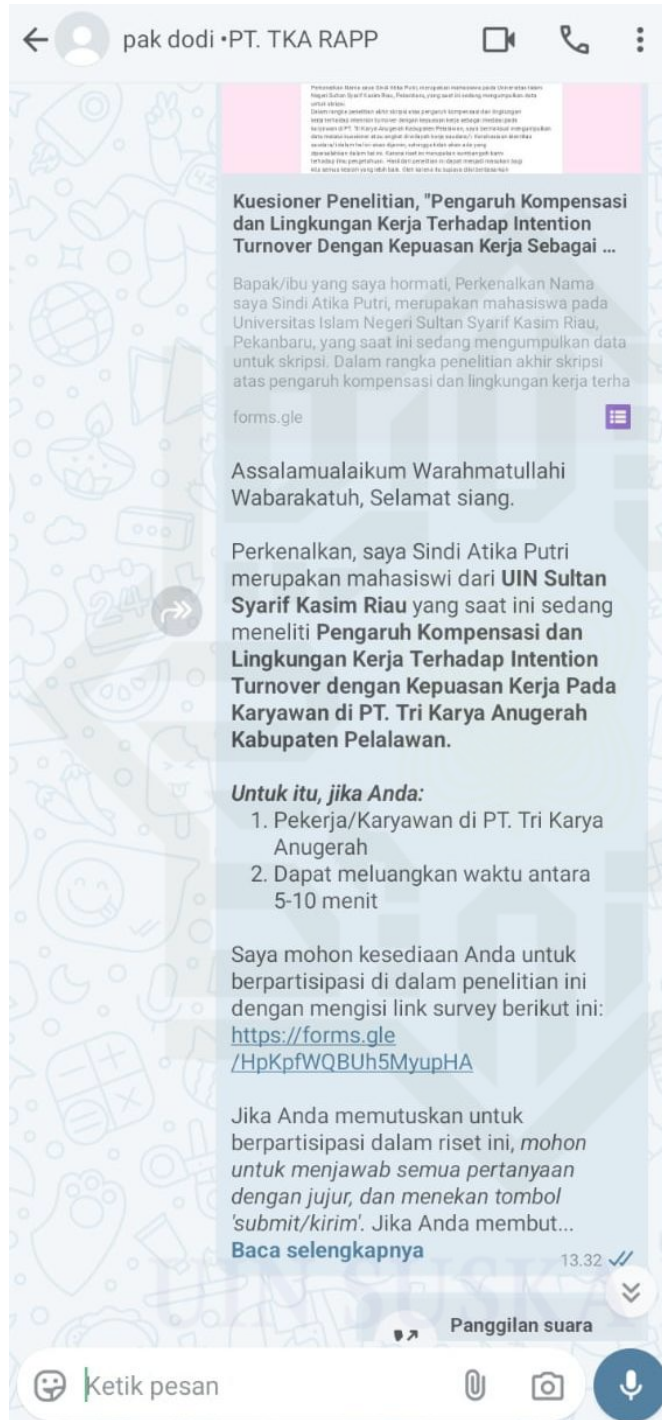




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengiriman Kuesioner Kepada Pak Dodi Adriwanda, HRD PT. Tri Karya Anugerah





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1897/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/02/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Bimbingan Skripsi

27 Februari 2025

Yth. **Nurlasera, S.E., M.Si.**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

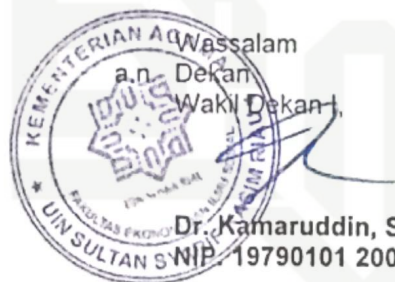
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Sindi Atika Putri
 NIM : 12170123389
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (delapan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP INTENTION TURNOVER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. TRI KARYA ANUGERAH KABUPATEN PELALAWAN"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan I
Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
 NIP. 19790101 200710 1 003

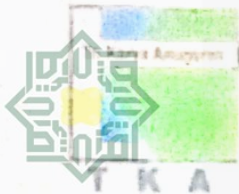
Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



TRI KARYA ANUGERAH

DEVELOPER, MAIN KONTRAKTOR, GENERAL SUPPLIER & TRADING
AKSES ROAD RAPP RT. 003 / RW. 002 LALANG KABUNG PELALAWAN
KABUPATEN PELALAWAN - RIAU 28353

Pangkalan Kerinci, 05 Mei 2025

No : B- 01/TKA-RAPP/V/2025

Surat Keterangan Riset Penelitian

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

Dengan hormat,

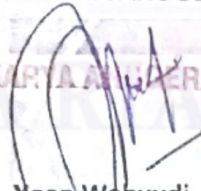
Sehubungan dengan surat yang kami terima terkait permintaan izin riset penelitian diperusahaan Kami untuk menyelesaikan tugas skripsi atas nama:

Nama	: Sindi Atika Putri
NIM	: 12170123389
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Manajemen
Judul Penelitian	: <i>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intention Turnover Dengan kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan di PT. TRI KARYA ANUGERAH Kabupaten Pelalawan</i>

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan penelitian Di PT. Tri Karya Anugerah.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya. Atas perhatinnya kami ucapkan terimakasih .

Hormat Kami,
PT. TRI KARYA ANUGERAH


Yohan Wahyudi
Manager



BIOGRAFI PENULIS



Sindi Atika Putri lahir di Pelalawan 02 September 2003 beragama Islam, anak dari ayahanda **Waluyo** dan ibunda **Sumana** penulis merupakan anak ke-1 dari 3 bersaudara. Beralamat di Jalan Hangtuh V Desa Makmur Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Pendidikan penulis dimulai dari TK Kuncup Mekar, dilanjutkan SDN

005 Makmur. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Pangkalan Kerinci dan selanjutnya ke jenjang pendidikan ke SMKN 1 Pangkalan Kerinci tamat pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Inspektorat Provinsi Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Batu Panjang, Rupat. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari Selasa tanggal 10 Juni 2025 dan dinyatakan "**LULUS**" dengan judul skripsi "**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Intention Turnover* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Tri Karya Anugerah Kabupaten Pelalawan**".

Dengan menyandang gelar sarjana manajemen (S.M). Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.