

Pengaruh Compensation dan Work Environment terhadap Turnover Intention Yang dimediasi oleh Job Satisfaction pada PT Bank Mandiri Taspen

Haula Syifa Utari ¹, Andreas Wahyu Gunawan ², Netania Emilisa ³
Aqsa Fadillah ⁴
Universitas Trisakti

Alamat : Jl. Letjen S. Parman No.1, RT.6/RW.16, Grogol, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11440

Email Korespondensi : netania@trisakti.ac.id

Abstract : *This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on turnover intention mediated by job satisfaction at PT Bank Mandiri Taspen, which is a banking company with two different branches. This type of research uses a quantitative method by using the hypothesis testing method on two divisions in a banking company. The data collection technique used in this research is a questionnaire with 92 respondents. Data processing and analysis in this study used Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) in the SmartPLS application. The results showed that: Compensation has a negative and significant effect on Turnover intention, Compensation has a positive and significant effect on Job satisfaction, Work environment has a negative and significant effect on Turnover intention, Work environment has a positive and significant effect on Job satisfaction, Job satisfaction has Negative and significant effect on Turnover intention, Compensation has a negative and significant effect on Turnover intention through Job satisfaction, Work environment has a negative and significant effect on Turnover intention. Job satisfaction has a positive influence on Job satisfaction because the more comfortable a work environment is, the employees will feel safe and comfortable in completing their work and Compensation and Work Environment are proven to be significant and have a negative effect based on the existing beta coefficient value which indicates that both these variables have an influence on Turnover Intention at PT Bank Mandiri Taspen.*

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

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari compensation dan work environment terhadap turnover intention yang dimediasi oleh job satisfaction pada perusahaan PT Bank Mandiri Taspen yang merupakan salah satu perusahaan perbankan yang ada di dua cabang berbeda. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode hypothesis testing pada dua divisi di salah satu perusahaan perbankan, Teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah kusioner dengan 92 respondendan. Pengolahan dan analisa data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) pada aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Compensation mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover intention, Compensation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction, Work environment mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention, Work environment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction, Job satisfaction mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention, Compensation mempunyai

pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction, Work environment mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention. Job satisfaction memiliki pengaruh yang positif terhadap Job satisfaction karena semakin nyaman suatu work environment maka para karyawan pun akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan Compensation dan Work Environment terbukti signifikan dan mempunyai pengaruh negatif berdasarkan nilai koefisien beta yang ada yang mana ini menandakan bahwa kedua variable tersebut memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention di PT Bank Mandiri Taspen.

Kata Kunci: *Compensation, Work Environment, Turnover Intention, Job Satisfaction*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan (Paillin & Mulyanti, 2023). Karena sumber daya manusia sangat penting untuk kinerja perusahaan, mereka harus dikelola dengan benar agar berdampak positif pada perusahaan. (Cahyani & Emilisa, 2023)

Perusahaan harus mempertahankan karyawannya agar mereka dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Banyak karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan jika mereka tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan tidak memenuhi kebutuhan mereka. Ketika seorang karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya, proses turnover intention dimulai. (Ridwan & Pranowo, n.d.). Saat karyawan masih bekerja untuk perusahaan, keinginan mereka muncul dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. (Ridwan & Pranowo, n.d.)

Keinginan yang tinggi untuk berganti pekerjaan membahayakan perusahaan karena menyebabkan kondisi kerja yang tidak stabil dan biaya personel yang lebih tinggi. Karena kehilangan karyawan berpengalaman, perusahaan menjadi tidak efisien dan harus mencari karyawan baru. Perilaku karyawan dan work environment memengaruhi kinerja perusahaan.. (Hidayati & Trisnawati, 2016)

Dari hasil penelitian (Saputra et al., 2022) menggambarkan bahwa compensation berpengaruh secara signifikan terhadap niat penjualan. Kompensation adalah salah satu faktor yang dapat menentukan niat penjualan. (Manajemen, Insani, et al., n.d.-a) . Berikan compensation yang layak untuk karyawan sehingga mereka tidak mau meninggalkan perusahaan adalah salah satu cara untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Selain itu, work environment yang menyenangkan adalah salah satu alasan mengapa karyawan ingin tinggal di perusahaan.(Ari Misbakhudin, 2023) .

Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah sampel penelitian, pada penelitian yang dilakukan oleh (Luh et al., n.d.) sampel penelitian yang digunakan adalah karyawan Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri yang berlokasi di Gianyar dan dalam penelitian (Manajemen, Insani, et al., n.d.-b) sampel penelitian yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di sektor perkebunan. Untuk penelitian, ini akan mengambil data dari responden yang bekerja di industri perbankan yaitu PT Bank Mandiri Taspen yang berlokasi di dua area yaitu Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan.

LANDASAN TEORI

Compensation

Menurut Dessler seperti yang dikutip oleh Zakaria Menurut Dessler seperti yang dikutip oleh (Zakaria et al., 2017) compensation, yaitu compensation yang diberikan oleh perusahaan untuk hasil kerja karyawan. Sedangkan, menurut Malayu seperti yang dikutip oleh (David & Riyadus Solichin, n.d.) Compensation adalah pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Compensation ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas hasil pekerjaan atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Work environment

Beberapa ahli telah menjelaskan tentang pengertian work environment, menurut Kasmir yang dikutip oleh (Cahya et al., n.d.) lingkungan yaitu lingkungan, yang mencakup hubungan kerja antar rekan kerja, ruangan, sarana dan prasarana, dan lainnya. Sedangkan, menurut Sedarmayanti seperti yang dikutip oleh (Asmiyati & Meika Kurnia PRDA, n.d.) Work environment adalah tempat di mana orang bekerja dan di mana ada banyak fasilitas yang membantu mereka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya setelah mereka dipekerjakan oleh perusahaan. Ini adalah salah satu dari banyak hal yang dipikirkan oleh karyawan saat mereka berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Turnover Intention didefinisikan sebagai keinginan untuk berhenti dari pekerjaan secara permanen, baik oleh karyawan sendiri maupun oleh perusahaan, yang dapat mengakibatkan pengelolaan sumber daya manusia yang rumit. (Efitriana & Liana, 2022) . Jika terjadi turnover intention, hal itu berdampak

negatif pada kualitas perusahaan dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang meninggalkan perusahaan. Akibatnya, merekrut karyawan baru memakan waktu dan biaya yang lebih besar. (Ihwanti et al., n.d.) .

Job Satisfaction

Menurut (Handoko, 2015) dalam (Nurhasanah et al., 2022a) Job satisfaction adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki oleh seorang karyawan ketika mereka melihat pekerjaan mereka. Ini adalah perasaan yang menunjukkan keseimbangan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh. Adapun menurut (Martoyo, 2008) dalam (Nurhasanah et al., 2022a) Job satisfaction adalah keadaan emosional di mana titik temu antara nilai balas jasa yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi dan nilai balas jasa yang sebenarnya mereka inginkan.

RERANGKA KONSEPTUAL

Di digambarkan rerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan ini dengan tujuan menggambarkan pengaruh dari variabel independen, yaitu *Compensation* dan *Work Environment* terhadap variabel dependen *Turnover Intention* dan variabel mediasi adalah *Job Satisfaction*.

Gambar 1
Rerangka Konseptual



Sumber: (Denpasar et al., 2018; Orpina et al., 2022)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode hypothesis testing pada dua divisi di salah satu perusahaan perbankan di Indonesia yaitu PT Bank Mandiri Taspen yang bertempat di Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan. Pengujian pada penelitian ini menggunakan hypothesis testing yang membuat dugaan sementara dan dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit individu yang digunakan di penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Taspen. Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan secara cross sectional karena data yang diambil pada kurun waktu yang ditentukan dan disebarakan melalui kuesioner.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas adalah ujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa ukuran itu benar, dan penulis menggunakan berbagai istilah untuk menunjukkannya (Hair et al., n.d.) . Tujuan dari penggunaan PLS-SEM adalah untuk memaksimalkan varian yang akan terjelaskan dari sebuah konstruk dalam sebuah model. Ukuran kriteria dalam model pengukuran pada PLS-SEM adalah validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas. Uji validitas pada penelitian ini akan meliputi uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Validitas konvergen akan menunjukkan tingkatan sebuah indikator akan berkolerasi dengan indikator lainnya yang akan membentuk sebuah konstruk. Cara mengevaluasi validitas konvergen dapat menggunakan nilai *outer loading* dari setiap indikator dan menggunakan *average variance extracted* (AVE). Berikut Tabel yang berupa nilai *outer loading* dari setiap indikator yang didapatkan dari olahan SmartPLS 3.29.

Tabel 1
Hasil Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Compensation	Work environment	Job satisfaction	Keinginan Berpindah	Validitas (Outer Loading > 0,708)
Compensation	K1	0,826				Valid
	K2	0,825				Valid
	K3	0,826				Valid
	K4	0,843				Valid
	K5	0,804				Valid
Work environment	LK1		0,827			Valid
	LK2		0,814			Valid

	LK3		0,835			Valid
	LK4		0,825			Valid
	LK5		0,808			Valid
Job satisfaction	KKK1			0,834		Valid
	KKK2			0,821		Valid
	KKK3			0,842		Valid
	KKK4			0,831		Valid
	KKK5			0,845		Valid
Turnover Intention	KB1				0,723	Valid
	KB2				0,741	Valid
	KB3				0,750	Valid
	KB4				0,792	Valid
	KB5				0,724	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 1, terlihat bahwa data yang telah didapatkan pada kuesioner ini diolah menggunakan Smart PLS untuk mendapatkan hasil uji validitas konvergen dengan menggunakan nilai *outer loading*. Menurut (Hair et al., n.d.), syarat nilai *outer loading* dapat diterima atau dianggap valid ketika nilai *outer loading* diatas 0,708. Berdasarkan nilai *outer loading* yang didapatkan pada Tabel 1, terlihat bahwa seluruh nilai *outer loading* yang didapatkan pada penelitian ini mempunyai nilai diatas 0,708, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel itu valid.

Tabel 2

Hasil Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE) > 0,50
Compensation	0,681
Work environment	0,675
Job satisfaction	0,696
Turnover Intention	0,557

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 2, terlihat bahwa menjelaskan hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang didapatkan dari olahan data menggunakan PLS-SEM. Untuk menganalisis validitas

konvergen, selain menggunakan nilai *outer loading*, bisa juga menggunakan nilai AVE yang merupakan nilai rata – rata *loading* yang dikuadratkan dari indikator yang ada pada suatu konstruk atau variabel. Nilai AVE menurut Heir, nilai yang harus didapatkan adalah lebih dari 0,50. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 9, nilai AVE yang didapatkan melebihi dari nilai 0,50, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan itu valid.

Tabel 3
Hasil Nilai *Cross Loading*

Variabel	Indikator	Compensation	Work environment	Job satisfaction	Keinginan Berpindah
Compensation	K1	0,826	0,511	0,549	-0,551
	K2	0,825	0,584	0,557	-0,544
	K3	0,826	0,597	0,633	-0,571
	K4	0,843	0,555	0,656	-0,605
	K5	0,804	0,578	0,607	-0,634
Work environment	LK1	0,509	0,827	0,624	-0,513
	LK2	0,548	0,814	0,537	-0,587
	LK3	0,559	0,835	0,557	-0,590
	LK4	0,684	0,825	0,675	-0,627
	LK5	0,502	0,808	0,604	-0,559
Job satisfaction	KKK1	0,590	0,612	0,834	-0,562
	KKK2	0,613	0,618	0,821	-0,585
	KKK3	0,639	0,612	0,842	-0,654
	KKK4	0,548	0,569	0,831	-0,639
	KKK5	0,652	0,643	0,845	-0,651
Turnover Intention	KB1	-0,572	-0,520	-0,442	0,723
	KB2	-0,574	-0,643	-0,679	0,741
	KB3	-0,515	-0,462	-0,504	0,750
	KB4	-0,509	-0,501	-0,581	0,792
	KB5	-0,451	-0,460	-0,526	0,724

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 3 menunjukkan hasil nilai *cross loading* yang didapatkan dari hasil olahan data kuesioner melalui PLS-SEM. Nilai *cross loading* ini akan digunakan untuk mengevaluasi hasil dari uji validitas diskriminan. Validitas diskriminan ini menunjukkan tingkatan dari sebuah variabel akan berbeda dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, syarat dari validitas diskriminan ini dapat dikatakan valid adalah ketika nilai *outer loading* dari setiap indikator lebih tinggi daripada nilai *cross loading* di setiap indikator lainnya. Terlihat pada Tabel 3, nilai *outer loading* di tiap indikator lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* di setiap indikator lainnya.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Compensation	0,883
Work environment	0,891
Job satisfaction	0,891
Turnover Intention	0,802

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas yang diperoleh dari hasil olahan data kuesioner yang diolah menggunakan PLS-SEM. Uji reliabilitas ini akan menguji instrumen penelitian yang digunakan untuk melihat seberapa besar konsistensi instrumen tersebut ketika digunakan, sehingga dapat dikatakan *reliable* atau dapat digunakan. Cara menguji reliabilitas dari suatu variabel salah satunya adalah dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* adalah suatu estimasi berdasarkan korelasi dari indikator – indikator variabel yang digunakan. Berdasarkan Heir, nilai *Cronbach's alpha* dapat dikatakan diterima dalam uji reliabilitas ketika nilainya diantara 0,60 hingga 0,70. Berdasarkan Heir juga, ketika nilai *Cronbach's alpha* ada diantara 0,70 hingga 0,90, nilai tersebut dapat dikatakan baik atau memuaskan. Pada Tabel 4 dapat terlihat bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* yang didapatkan ada di antara hingga 0,70 hingga 0,90, sehingga dapat dikatakan Reliabilitas variabel yang digunakan itu baik atau memuaskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari karyawan pada divisi operasional di Kantor PT Bank Mandiri Taspen di cabang Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan. Sampel yang telah didapatkan berjumlah 92 responden yang didapatkan secara kuesioner online. Dari total 92 responden tersebut, didapatkan data sebagai berikut,

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi	Persentase
Perempuan	66	72%

Laki-Laki	26	28%
-----------	----	-----

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 5, terlihat adalah data responden yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini. Pada data ini dapat dijelaskan bahwa dari 92 responden yang tersebar, terdapat 66 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 72%, sedangkan untuk dengan jenis kelamin laki-laki terdapat 26 responden dengan persentase 28% dari seluruh responden.

Tabel 6
Data Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 21	8	9%
21-25 tahun	46	50%
26-30 tahun	36	39%
Lebih dari 30	2	2%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 6, dijelaskan data dari kuesioner yang diisi yaitu data responden berdasarkan umur yang telah mengisi kuesioner ini. Pada kuesioner terdapat rentang responden yang mengisi di antara umur 19 tahun hingga 32 tahun. Pada Tabel2, terlihat bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini ada pada rentang umur 21 hingga 25 tahun, yaitu sebanyak 46 responden dengan persentase 50 persen dari total responden. Selain itu, dari Tabel 2 juga dapat ditemukan bahwa responden dengan frekuensi terkecil ada di rentang umur 30 tahun ke atas, yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 2 persen dari total responden.

Tabel 7
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1 – 2 tahun	40	43%
3 – 4 tahun	41	45%

4 – 6 tahun	10	11%
Lebih dari 6 tahun	1	1%

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 7 berisikan data responden yang didapatkan berdasarkan lama bekerja dari karyawan yang mengisi kuesioner ini. Pada tabel, terlihat bahwa mayoritas responden berada di rentang lama bekerja selama 3 hingga 4 tahun, yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase 45 persen dari total responden. Namun, terlihat juga pada rentang lama bekerja 1 hingga 2 tahun juga memiliki responden yang banyak, yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase 43 persen dari total responden. Untuk total reponden yang paling sedikit, berada pada rentang kerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 1 responden dengan persentase 1 persen dari total responden.

Statistik Deskriptif.

Tabel 8
Statistik Deskriptif Variabel Compensation

No.	Indikator	Mean
1.	Saya mendapatkan gaji setiap bulan tepat waktu	3,304
2.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	3,098
3.	Insentif langsung yang diterima, sesuai dengan kontribusi saya terhadap perusahaan.	3,315
4.	Selama saya bekerja diperusahaan, perusahaan memberikan tunjangan berupa perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja	3,283
5.	Perusahaan memberikan tunjangan tetap sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan.	3,141
Total		3,228

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 8 adalah hasil dari olahan data yang didapatkan dari kuesioner yang disebar, lalu dihitung rata – rata dari setiap indikator variabel compensation. Dari hasil rata – rata yang didapatkan tiap indikator tersebut, terlihat bahwa nilai total rata – rata pada variabel compensation ada pada di nilai 3,228 yang berarti karyawan cukup setuju dengan Insentif langsung yang diterima sesuai dengan kontribusi saya terhadap perusahaan. Berdasarkan dari hasil total nilai rata – rata

pada variabel compensation, dapat dinyatakan bahwa karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen mendapatkan compensation yang baik dari perusahaan ini.

Tabel 9
Statistik Deskriptif Variabel Work environment

No.	Indikator	Mean
1.	Kebersihan di tempat work environment sangat diutamakan	3,326
2.	Saya merasa penerangan lampu diwork environment membuat mata saya tidak sakit	3,152
3.	Saya merasa perlengkapan pekerjaan yang di butuhkan terpenuhi oleh perusahaan	3,174
4.	Saya merasa nyaman dengan bangunan diwork environment untuk mengutamakan kenyamanan dan keamanan	3,272
5.	Saya menjalin komunikasi yang baik antar karyawan atau dengan pimpinan	3,261
Total		3,237

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 9 terlihat adalah Dapat dilihat pada Tabel 5, nilai total rata – rata pada variabel work environment adalah 3,237. Dari hasil nilai rata – rata variabel tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan PT Bank Mandiri Taspen cukup merasa nyaman terhadap work environment mereka. Dari Tabel 5 juga didapatkan bahwa indikator dengan nilai rata – rata terbesar terdapat pada indikator “Kebersihan di tempat work environment sangat diutamakan” dengan nilai rata – rata sebesar 3,326 yang berarti karyawan cukup setuju dengan Kebersihan di tempat work environment sangat diutamakan oleh Karyawan PT Bank Mandiri Taspen dengan kata lain merasakan bahwa kebersihan pada work environment mereka sangatlah diperhatikan dan cenderung memberikan kenyamanan pada work environment mereka.

Tabel 10
Statistik Deskriptif Variabel Job satisfaction

No.	Indikator	Mean
-----	-----------	------

1.	Saya puas dengan work environment saat ini	3,250
2.	Saya merasa puas ketika atasan memberikan pujian dan apresiasi	2,978
3.	Saya puas dengan gaji yang diterima sekarang	2,924
4.	Saya puas dengan arahan yang diberikan pimpinan	2,880
5.	Saya bersedia bekerja melebihi dari jam kerja	3,185
Total		3,043

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 10 terlihat adalah data kuesioner yang didapatkan lalu data tersebut diolah kembali untuk mendapatkan nilai rata – rata dari variabel job satisfaction. Dari Tabel 6, terlihat bahwa nilai rata – rata dari variabel job satisfaction berada pada nilai 3,043. Terlihat dari hasil nilai total rata – rata yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa karyawan pada PT Bank Mandiri Taspen merasa cukup puas terhadap pekerjaan mereka. Terlihat pada variabel job satisfaction memiliki indikator dengan rata – rata tertinggi pada indikator “Saya puas dengan work environment saat ini”. Dengan adanya nilai indikator tersebut sebesar 3,250 yang berarti karyawan cukup setuju dengan work environment saat ini, dapat dikatakan bahwa work environment pada PT Bank Mandiri Taspen memberikan kepuasan kepada karyawan mereka.

Tabel 11
Statistik Deskriptif Variabel Turnover intention

No.	Indikator	Mean
1.	Saya pernah berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya	4,685

2.	Saya ingin keluar dari pekerjaan saya dikarenakan work environment yang kurang nyaman	4,641
3.	Saya ingin keluar dari pekerjaan saya karena compensation yang saya terima tidak sesuai	4,739
4.	Saya sedang mencari informasi lowongan pekerjaan lain.	4,630
5.	Saya akan keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	4,620
Total		4,663

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 11 terlihat bahwa data responden yang telah diolah untuk mengetahui rata – rata pada variabel turnover intention. Pada Tabel 7 terlihat bahwa nilai rata – rata responden pada variabel turnover intention berada pada nilai 4,663. Dengan nilai 4,663, tentunya nilai variabel turnover intention pada responden, yang merupakan karyawan di PT Bank Mandiri Taspen, mempunyai nilai yang cukup besar. Dengan adanya nilai rata – rata yang besar ini, dapat dikatakan bahwa turnover intention para karyawan di PT Bank Mandiri Taspen itu besar. Terlihat juga pada indikator “Saya ingin keluar dari pekerjaan saya karena compensation yang saya terima tidak sesuai” mendapatkan nilai rata – rata terbesar dibandingkan indikator lainnya dengan nilai 4,739 yang berarti karyawan cukup setuju dengan pernyataan ingin keluar dari pekerjaan saya karena compensation yang saya terima tidak sesuai , dengan adanya nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa alasan dari karyawan PT Bank Mandiri Taspen untuk berpindah tempat kerja adalah compensation yang mereka terima itu tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.

Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan PLS-SEM sebagai metode dalam pengolahan data yang didapatkan dari responden. Pada PLS-SEM, untuk menguji hipotesis yang ada pada penelitian ini dapat menggunakan salah satu metodenya, yaitu *bootstrapping*. Hasil pengujian akan mendapatkan nilai sampel original atau koefisien beta dan nilai *p value* yang akan digunakan untuk

menyatakan bahwa hipotesis akan bernilai signifikan dan berpengaruh secara positif ataupun negatif. Nilai hipotesis akan diterima jika nilai $p\ value \leq 0,05$. Pada hipotesis 1, berikut adalah hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang dibuat pada penelitian ini

H_0 : Compensation tidak mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover intention.

H_a : Compensation mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover intention.

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Koefisien Beta	P Value	Keputusan
Compensation mempunyai pengaruh negative terhadap Turnover intention	-0,270	0,016	H_a Didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 12 menunjukkan hasil dari uji hipotesis 1 dengan menggunakan *bootstrapping* pada PLS-SEM. Hipotesis 1 pada penelitian ini menyatakan bahwa “Compensation mempunyai pengaruh negative terhadap Turnover intention”. Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 12 terlihat bahwa nilai P Value yang didapatkan adalah 0,016. Berdasarkan ketentuan yang ada, nilai $p\ value \leq 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dapat diterima. Selain itu, terlihat bahwa nilai koefisien beta yang ada juga menunjukkan nilai -0,270, yang membuat pernyataan hipotesis ini mempunyai pengaruh negatif. Selanjutnya pada hipotesis 2, berikut adalah hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang dibuat pada penelitian ini,

H_0 : Compensation tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction.

H_a : Compensation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Koefisien Beta	P Value	Keputusan

Compensation mempunyai pengaruh positif terhadap Job satisfaction.	0,431	0,001	H _{a2} Didukung
--	-------	-------	--------------------------

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 13 menunjukkan hasil dari uji hipotesis 2 dengan menggunakan *bootstrapping* pada PLS-SEM. Hipotesis 2 pada penelitian ini menyatakan bahwa “Compensation mempunyai pengaruh positif terhadap Job satisfaction.”. Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 13 terlihat bahwa nilai P Value yang didapatkan adalah 0,001. Berdasarkan ketentuan yang ada, nilai *p value* $\leq 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 dapat diterima. Selain itu, terlihat bahwa nilai koefisien beta yang ada juga menunjukkan nilai 0,431, yang membuat pernyataan hipotesis ini mempunyai pengaruh positif. Selanjutnya pada hipotesis 3, berikut adalah hipotesis null (H₀₃) dan hipotesis alternatif (H_{a3}) yang dibuat pada penelitian ini,

H₀₃ : Work environment tidak mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention

H_{a3} : Work environment mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention.

Tabel 14

Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Koefisien Beta	P Value	Keputusan
Work environment mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention	-0,253	0,035	H _{a3} Didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 14 menunjukkan hasil dari uji hipotesis 3 dengan menggunakan *bootstrapping* pada PLS-SEM. Hipotesis 3 pada penelitian ini menyatakan bahwa “Work environment mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention”. Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 14 terlihat bahwa nilai P Value yang didapatkan adalah 0,035. Berdasarkan ketentuan yang ada, nilai *p value* $\leq 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 dapat diterima. Selain itu, terlihat bahwa nilai koefisien beta yang ada juga menunjukkan nilai -0,253, yang membuat pernyataan

hipotesis ini mempunyai pengaruh negatif. Selanjutnya pada hipotesis 4, berikut adalah hipotesis null (H_{04}) dan hipotesis alternatif (H_{a4}) yang dibuat pada penelitian ini,

H_{04} : Work environment tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction

H_{a4} : Work environment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	Koefisien Beta	P Value	Keputusan
Work environment mempunyai pengaruh Positif terhadap Job satisfaction	0,437	0,001	H_{a4} Didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 15 menunjukkan hasil dari uji hipotesis 4 dengan menggunakan *bootstrapping* pada PLS-SEM. Hipotesis 4 pada penelitian ini menyatakan bahwa “Work environment mempunyai pengaruh Positif terhadap Job satisfaction”. Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 15 terlihat bahwa nilai P Value yang didapatkan adalah 0,001. Berdasarkan ketentuan yang ada, $p\ value \leq 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 dapat diterima. Selain itu, terlihat bahwa nilai koefisien beta yang ada juga menunjukkan nilai 0,437, yang membuat pernyataan hipotesis ini mempunyai pengaruh positif. Selanjutnya pada hipotesis 5, berikut adalah hipotesis null (H_{05}) dan hipotesis alternatif (H_{a5}) yang dibuat pada penelitian ini,

H_{05} : Job satisfaction tidak mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention

H_{a5} : Job satisfaction mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	Koefisien Beta	P Value	Keputusan
Job satisfaction mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention	-0,359	0,002	H_{a5} Didukung

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Tabel 16 menunjukkan hasil dari uji hipotesis 5 dengan menggunakan *bootstrapping* pada PLS-SEM. Hipotesis 5 pada penelitian ini menyatakan bahwa “Job satisfaction mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention”. Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 16 terlihat bahwa nilai P Value yang didapatkan adalah 0,002. Berdasarkan ketentuan yang ada, nilai P Value harus kurang dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 dapat diterima. Selain itu, terlihat bahwa nilai koefisien beta yang ada juga menunjukkan nilai -0,359, yang membuat pernyataan hipotesis ini mempunyai pengaruh negatif. Selanjutnya pada hipotesis 6, berikut adalah hipotesis null (H_{06a} dan H_{06b}) dan hipotesis alternatif (H_{a6a} dan H_{a6b}) yang dibuat pada penelitian ini,

- H_{06a} : Compensation tidak mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction
- H_{a6a} : Compensation mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction
- H_{06b} : Work environment tidak mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction
- H_{a6b} : Work environment mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction

Tabel 17
Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis	Koefisien Beta	P Value	Keputusan
Compensation mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction	-0,155	0,036	H_{a6a} Didukung
Work environment mempunyai pengaruh Negatif terhadap	-0,157	0,012	H_{a6b} Didukung

Turnover intention melalui Job satisfaction			
---	--	--	--

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SmartPLS

Pada Tabel 17 terlihat hasil olahan data untuk mengetahui hasil mediasi dari variabel job satisfaction dari dua variabel independen ke variabel dependen. Terdapat 2 hipotesis untuk hipotesis mediasi ini, yaitu “Compensation mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction” dan “Work environment mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention melalui Job satisfaction”. Berdasarkan aturan yang ada, P value harus $p\ value \leq 0,05$ agar hipotesis dapat diterima atau terdukung. Berdasarkan data yang ada nilai P value pada kedua hipotesis berada di bawah nilai 0,05, yaitu untuk hipotesis 6a di nilai 0,036 dan hipotesis 6b di nilai 0,012, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel termediasi dan signifikan. Selain itu, dengan adanya nilai koefisien beta pada hipotesis 6a sebesar -0,155 dan nilai koefisien beta pada hipotesis 6b -0,157, dapat dinyatakan bahwa memang memiliki pengaruh Negatif untuk hipotesis ini.

Pembahasan Hipotesis

H1: Compensation mempunyai pengaruh negative terhadap Turnover intention

Hipotesis pertama mengatakan bahwa compensation akan mempengaruhi keinginan untuk pindah tempat kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, hipotesis 1 didukung. Namun, nilai koefisien beta yang ada menunjukkan bahwa dampak signifikan dari hipotesis ini adalah dampak negatif. Studi ini menjelaskan bahwa compensation merupakan bagian penting dari membuat manajemen yang baik. (Yandi, 2022).

H2: Compensation mempunyai pengaruh positif terhadap Job satisfaction.

Pada hipotesis kedua dinyatakan bahwa kompensasi akan mempengaruhi pengaruh positif terhadap job satisfaction. Berdasarkan hasil temuan uji hipotesis, telah ditemukan bahwa hipotesis 2 terdukung secara signifikan. Nilai koefisien beta yang ada juga menjelaskan bahwa pengaruh signifikansi dari hipotesis ini bersifat positif.

H3: Work environment mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention

Hipotesis ketiga membahas tentang pengaruh work environment terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa hasil hipotesis 3 ini dikatakan signifikan. Namun, terlihat dari nilai koefisien beta yang ada pada hipotesis 3, dapat dikatakan juga bahwa pengaruh work environment terhadap turnover intention ini berpengaruh negatif.

H4: Work environment mempunyai pengaruh Positif terhadap Job satisfaction

Hipotesis keempat membahas tentang pengaruh work environment terhadap job satisfaction. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa hasil hipotesis 4 pada penelitian ini terbukti signifikan dan mempunyai pengaruh positif berdasarkan nilai koefisien beta yang ada. Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan bekerja secara produktif namun juga memberikan kenyamanan pada karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Febriani dan Indrawati, 2013).

H5: Job satisfaction mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention

Hipotesis kelima membahas tentang pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa hasil hipotesis 5 pada penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dan mempunyai pengaruh negatif berdasarkan hasil nilai koefisien beta yang dihasilkan.

H6a: Compensation mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention yang dimediasi oleh Job satisfaction

H6b: Work environment mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover intention yang dimediasi oleh Job satisfaction

Hipotesis keenam terdiri dari dua variabel yang akan dimediasi menggunakan variabel lainnya untuk mencari hubungan terhadap variabel independen. Variabel compensation dan work environment akan dimediasi terhadap job satisfaction dan mempunyai pengaruh terhadap turnover intention. Terlihat pada uji hipotesis bahwa kedua hipotesis terbukti signifikan dan mempunyai pengaruh negatif berdasarkan nilai koefisien beta yang ada.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diberikan kesimpulan bahwa dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, 2 variabel bebas, 1 intervening, dan 1 variabel terikat, dan hipotesis dimana hipotesa didukung sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut:
 - a. Dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT Mandiri Taspen merasakan pemberian Compensation perusahaan kepada karyawannya terlihat baik dan sesuai dengan kontribusi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dapat dikatakan

bahwa untuk mengurangi Turnover Intention karyawan pada suatu perusahaan, perusahaan harus memberikan compensation yang baik kepada karyawan mereka. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Work Environment di PT Bank Mandiri Taspen memiliki pengaruh yang positif terhadap Job satisfaction karena semakin nyaman suatu work environment maka para karyawan pun akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasakan Job Satisfaction, dimana karyawan mendapatkan penghasilan yang sebanding dengan pekerjaan yang diselesaikannya, maka dari itu karyawan merasa puas dengan pekerjaan saat ini. Dalam penelitian ini menunjukkan Terlihat bahwa kedua hipotesis yaitu Compensation dan Work Environment terbukti signifikan dan mempunyai pengaruh negatif berdasarkan nilai koefisien beta yang ada yang mana ini menandakan bahwa kedua variable tersebut memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention di PT Bank Mandiri Taspen.

- b. Dari hasil analisis pengaruh compensation negative terhadap Turnover intention dapat disimpulkan bahwa PT Bank Mandiri Taspen memiliki
- c. Dari hasil analisis pengaruh compensation positif terhadap Turnover Intention dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap job satisfaction dengan adanya compensation yang baik, karyawan PT Bank Mandiri Taspen merasa cukup puas terhadap pekerjaannya saat ini.
- d. Dari hasil analisis pengaruh Work Environment negative terhadap Turnover Intention dapat simpulkan bahwa PT Bank Mandiri Taspen semakin baik work environment yang diberikan, keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja tentunya akan semakin menurun.
- e. Dari hasil analisis pengaruh Work Environment positif terhadap Job Satisfaction dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan work environment yang baik kepada karyawan, tentunya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin meningkat. Pada PT Bank Mandiri Taspen terlihat bahwa nilai work environment yang telah diberikan beberapa responden menandakan bahwa mereka cukup puas terhadap work environment yang telah disediakan oleh PT Bank Mandiri Taspen.
- f. Dari hasil analisis pengaruh Job Satisfaction negative terhadap Turnover Intention dapat simpulkan bahwa ketika tingkat kepuasan meningkat, tentunya Turnover Intention akan

menurun, dan begitu juga sebaliknya. Pada penelitian ini, terlihat walaupun tingkat nilai rata – rata variabel kepuasan masih cukup tinggi, namun nilai rata – rata turnover intention juga bisa dikatakan tinggi.

- g. Dari hasil analisis pengaruh Compensation negative terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction Pada PT Bank Mandiri Taspen memiliki nilai compensation, work environment dan job satisfaction karyawan masih dapat dikatakan mempunyai nilai yang cukup. Tetapi, terlihat bahwa nilai Turnover Intention karyawan di PT Bank Mandiri Taspen mempunyai nilai yang tinggi.
- h. Dari hasil analisis pengaruh Work Environment mempunyai pengaruh Negatif terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction dapat disimpulkan bahwa perlu dari PT Bank Mandiri Taspen untuk meningkatkan variabel terkait yang ada di penelitian ini dan aspek – aspek lainnya yang dapat mempengaruhi turnover intention lainnya yang bisa ditinjau oleh manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Rizky Prasetya. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSIDAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KINERJADENGANJOB SATISFACTIONSEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Adwimurti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Moestopo, Y. (n.d.). *PENGARUH COMPENSATION DAN KOMPETENSI TERHADAP JOB SATISFACTIONDAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT. Berkat Sentosa Gemilang)*.
- Albert Budiyanto. (2022a). *PENGARUH STRES KERJA, WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTIONKARYAWAN PADA PT. NESITOR. PENGARUH STRES KERJA, WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTIONKARYAWAN PADA PT. NESITOR*.
- Albert Budiyanto. (2022b). *PENGARUH STRES KERJA, WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTIONKARYAWAN PADA PT. NESITOR. PENGARUH STRES KERJA, WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTIONKARYAWAN PADA PT. NESITOR*.
- Anggara, R., & Inggadijaya, R. (n.d.). *Pengaruh Compensation dan Motivasi terhadap Job satisfaction Hotel Santika*. 6, 2023.
- Ari Misbakhudin, I. L. S. (2023). *Pengaruh Compensation, Work environment, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan BurnoutTerhadap Tingkat Turnover Intention*.

- Asmiyati, & Meika Kurnia PRDA. (n.d.). *Pengaruh Work environment, Gaya Kepemimpinan, dan Hubungan Informal di Tempat Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT Aseli Dagadu Jokdja*.
- Bahtera, H., & Rizal, S. (2020). Pengaruh Work environment dan Job satisfaction Terhadap Tingkat Keluar Karyawan Pada Karyawan Tetap PT Reethau Cipta Energi. In *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis & MICE* (Vol. 1, Issue 1).
- Bisnis, B., Pengaruh Work environment Dan Job satisfaction Terhadap, M., Dwi Cahya, A., Dewi Febriana, H., Purnomo, W., Erasdio, R., & Regency, S. (n.d.). *THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION (Case Study on UMKM Coffeshop Kopi Sembilan in Mlati District)*.
- Cahyani & Emilisa. (2023). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*.
- David, M., & Riyadus Solichin, M. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Compensation Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Denpasar, U. M., Agung, G., Kusuma, T., Komang, I., Permadi, O., Landra, N., Gusti, I., Eka, A., & Sudja, I. N. (2018). THE IMPACT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS JOB SATISFACTION TO AFFECT THE EMPLOYEE PERFORMANCES. In *International Journal of Management and Commerce Innovations* (Vol. 6). www.researchpublish.com
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Compensation, Work environment, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>
- Ekombis Review -Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, J., Pengukuran Job satisfaction Dengan Compensation Dan Motivasi Resky Putri, M., & Hidayat, R. (2022). Studi program of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. *Journal Ekombis Review*, 10(1), 305–315. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- Gunawan, V., Indrajit, R. E., & Dazki, E. (2023). Pengaruh Komponen Ekosistem Ecommerce dan Data Privacy Awareness Terhadap Pengguna Emarketplace Di Indonesia. *SATIN - Sains Dan Teknologi Informasi*, 9(1). <https://doi.org/10.33372/stn.v9i1.944>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (n.d.). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Herispon, & Nindi Safitri Firdaus. (n.d.). *Pengaruh Compensation Terhadap Job satisfaction Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar*.
- Hidayat, R., Kerja, L., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Compensation dan Work environment terhadap Job satisfaction Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja Kata kunci* (Vol. 6, Issue 4). <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *PENGARUH JOB SATISFACTION DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN BAG. MARKETING PT. WAHANA SAHABAT UTAMA: Vol. XI* (Issue 1). <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>

- Ihwanti, R., Gunawan, C., & Korespondensi, A. (n.d.). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis LITERATURE REVIEW: PENGARUH JOB SATISFACTION DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN*. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Jurnal, H., Reihanatha, I., & Eryanto, H. (2023). *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN AKUNTANSI ANALISIS PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KARYAWAN PT X*. 3(1).
- Khikmawati, R. (n.d.). *PENGARUH JOB SATISFACTION DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA DI PT CIRCLEKA INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA SKRIPSI* Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Disusun oleh.
- Leisanyane, K., & Khaola, P. P. (2013). The Influence of Organisational Culture and Job Satisfaction on Intentions to Leave: The Case of Clay Brick Manufacturing Company in Lesotho. *Eastern Africa Social Science Research Review*, 29(1), 59–75. <https://doi.org/10.1353/eas.2013.0001>
- Luh, N., Widyanti, T., & Agustina, M. D. (n.d.). *Pengaruh Job satisfaction Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention* (Vol. 2, Issue 1).
- Manajemen, J., Insani, M., Bisnis, D., & Muhammadiyah Bengkulu, U. (n.d.-a). *Novita Deska Putri (1) , Islamuddin (2) (1)(2)*.
- Manajemen, J., Insani, M., Bisnis, D., & Muhammadiyah Bengkulu, U. (n.d.-b). *Novita Deska Putri (1) , Islamuddin (2) (1)(2)*.
- Manajemen, J., Metariani, P., & Heryanda, K. K. (n.d.). *PENGARUH COMPENSATION DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI BUMDES DI KECAMATAN SUKASADA*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Marfiani, D. A. R. S. (2023). *jurnal fix kuesioner work environment. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Work environment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plastrade World* .
- Melania, F. P., Rizal, S., & Hadikusuma, R. (n.d.-a). *PENGARUH WORK ENVIRONMENT DAN COMPENSATION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA TBK*.
- Melania, F. P., Rizal, S., & Hadikusuma, R. (n.d.-b). *PENGARUH WORK ENVIRONMENT DAN COMPENSATION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA TBK*.
- Nazenin, S. (2014). *Jurnal Dinamika Manajemen PERAN STRES KERJA DAN JOB SATISFACTION UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTION*. *JDM*, 5(2), 220–227. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022a). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job satisfaction Sebagai Variabel*

- Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022b). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nyoman, N., Lestari, Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). *PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 7(6), 3412–3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>
- Orpina, S., Abdul Jalil, N. I., & T'ng, S. T. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 26–50. <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). *STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN TINJAUAN TEORITIS* (Vol. 2, Issue 2).
- Pendidikan Ekonomi, J., Redaksi, A., Pertamina Sengkuang Km, J., Pos, K., Sintang, K., Sintang, K., & Barat, K. (n.d.). *Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang*. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i1.1685>
- Pendidikan, J., & Konseling, D. (n.d.). *Pengaruh Work environment terhadap Stres Kerja dan Job satisfaction Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan* (Vol. 4).
- Prasetya, W., & Aryantoro, G. W. (2021). Analisis Job Satisfaction, Budaya Organisasi, Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. In *Jurnal Metris* (Vol. 22). <http://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/metris>
- Program, R. G., Ekonomi, S., Sekolah, P., Ilmu, T., Ottow, E., & Serui, G. (2023). ANALYSIS OF THE ACTUAL USAGE OF LOCAL GOVERNMENT PROPERTY MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM USING TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL APPROACH IN YAPEN ISLAND DISTRICT GOVERNMENT ANALISIS PENGGUNAAN AKTUAL SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BARANG MILIK DAERAH DENGAN PENDEKATAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN. *Journal of Social and Economics Research*, 5(1). <https://idm.or.id/JSER/inde>
- Ridwan, O. :, & Pranowo, S. (n.d.). *PENGARUH JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT, DAN COMPENSATION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI KASUS PADA CV. SUKSES SEJATI COMPUTAMA) THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, JOB ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTION WITH JOB TENURE AS MODERATING VARIABLE (CASE STUDY IN CV. SUKSES SEJATI COMPUTAMA)*.
- Rizwan, M., & Mukhtar, A. (2014). Preceding to Employee Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i3.5876>

- Salehah, A., & Harini, S. (n.d.). *PENGARUH WORK ENVIRONMENT DAN COMPENSATION TERHADAP TURNOVER INTENTION EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION*. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Compensation Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). ANALISIS WORK ENVIRONMENT, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Tri, O. :, & Nugroho, T. (2018). PENGARUH COMPENSATION DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA THE INFLUENCES OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENTAL ON TURNOVER INTENTION SALESPERSON PT CIRCLE K INDONESIA UTAMA BRANCH OF YOGYAKARTA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 101, Issue 2).
- Yana Diana, S. R. A. Z. (2023). Pengaruh Pelatihan Kewirausahaan Dan Pemasaran Digital Terhadap Peningkatkan Ekonomi Masyarakat Di Desa Kelambir Lima. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14534>
- Yandi, A. (2022). *Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Work environment, dan Compensation*. 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Zakaria, R., Astuty, I., & Selatan, J. L. (2017). *Pengaruh Compensation Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)* (Vol. 8, Issue 1).