

## Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Turnover Intentions melalui Kepuasan Kerja di PT Akasha Wira International

Lambok Hasian Joanne Olivia<sup>1</sup>, Rivera Pantro Sukma<sup>2</sup>

Universitas Asa Indonesia

E-mail: [jneolvx@gmail.com](mailto:jneolvx@gmail.com)

### Article History:

Received: 15 Juni 2023

Revised: 30 Juni 2023

Accepted: 02 Juli 2023

**Keywords:** *Compensation; Work environment; Turnover intentions; Job satisfaction*

**Abstract:** *This research was conducted to determine and prove the effect of compensation and the work environment on turnover intentions through employee job satisfaction at PT Akasha Wira International Tbk. The population in this study are employees of PT Akasha Wira International Tbk. The sampling technique used saturated sampling of 205 respondents. Methods of data collection using questionnaires distributed to respondents. Meanwhile, hypothesis testing includes path analysis with the help of SmartPLS 3.0. The results of this study are that the direct effect of compensation has no significant effect on job satisfaction, compensation has no significant effect on turnover intentions, the work environment has a positive and significant effect on turnover intentions and job satisfaction has a significant positive effect on turnover intentions and for the indirect effect of compensation has no significant effect on turnover intentions through job satisfaction, while the work environment has a significant positive effect on turnover intentions through job satisfaction. The result of the coefficient of determination on job satisfaction is 33.6% and turnover intentions are 55.9%.*

### PENDAHULUAN

Perusahaan akan dianggap berhasil jika sumber daya manusianya memiliki kualitas yang bagus. Semakin tinggi perputaran karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin rendah pula kualitas perusahaan tersebut. Sistem pekerjaan di Indonesia sejauh ini belum mampu menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan, agar kualitas perusahaan terjaga, maka perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Kinerja tersebut merupakan hasil dari orang-orang dan dari sumber daya lainnya yang memberikan hasil akhir secara bersama-sama berdasarkan tingkat dan standar kualitas yang telah ditetapkan, sehingga kinerja setiap individu dalam suatu organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai produktivitas.

Greer (2001) mengatakan praktisi manajemen pada sumber daya manusia telah lama

menganjurkan bahwa sumber daya manusia harus dilihat dari berbagai perspektif. Praktek saat ini dibanyak perusahaan menunjukkan bahwa karyawan kebanyakan dipandang sebagai sebuah investasi yang berharga. Manajemen sumber daya merupakan sebuah proses untuk mengelola manusia di dalam sebuah organisasi dan menggunakan teknik serta pendekatan yang tujuan akhirnya adalah untuk mengembangkan kemampuan pekerja agar visi dan misi dapat tercapai (Tannady, 2017).

Penelitian Akinyomi dan John (2013) menyebutkan *turnover* dideskripsikan sebagai pergerakan individual seseorang dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Individual mengacu kepada seorang karyawan yang ada di dalam suatu organisasi dan pergerakan yang biasanya disebut sebagai akses atau pengunduran dari perusahaan. Beberapa pekerjaan menyebabkan tekanan dari sisi psikologis yang cukup besar dan hal ini menjadi salah satu penyebab terbesar karyawan memutuskan mengundurkan diri. Stress dan lelah kerja memegang peranan yang kuat dalam meningkatnya *turnover intention*.

Menurut Tannady (2017) kepuasan kerja merupakan sebuah sifat dari karyawan yang cinta dan senang terhadap pekerjaannya. Untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan harus dibentuk dengan baik agar terciptanya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan dari pekerja meningkat. Karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih suka situasi kerja daripada tidak menyukainya. Dari penjabaran diatas maka kesimpulan yang bisa ditarik adalah kepuasan kerja memiliki 2 unsur yang penting; *value* pekerjaan tersebut dan *basic needs* seorang karyawan.

Beberapa karyawan menyatakan pendapat bahwa kompensasi yang tidak sesuai dengan yang mereka harapkan menjadi salah satu alasan terbesar mengapa timbulnya rasa tidak puas dalam bekerja. Kompensasi merupakan pemberian dari organisasi/perusahaan untuk para pekerjanya sebagai bentuk terima kasih terhadap jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sebuah perangai positif dari karyawan yang didasarkan pada *point of view* karyawan terhadap pekerjaan atau pengalamannya dan kompensasi atas tugas yang ia lakukan (Indrasari, 2017). Menurut penelitian sebelumnya oleh Andardinata & Sulaeman (2019) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teori *path-goal* disebutkan bahwa cara seorang pimpinan berperilaku mempengaruhi usaha dan rasa puas dari bawahannya, hal ini menggantung kepada beberapa aspek seperti situasi lingkungan, dan di dalamnya termasuk juga karakter bawahan dan tugas yang diterima. Sebuah gagasan yang dibuat oleh Frederich Herberg menyebutkan bahwa terdapat 2 faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan; faktor motivator (tanggung jawab yang dimiliki karyawan, penghargaan, prestasi, promosi, dan tanggung jawab) hal ini dapat menimbulkan rasa puas dan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Lalu yang kedua adalah faktor *hygiene* dimana di dalamnya ada salah satunya hubungan antar karyawan, kondisi kerja, rasa aman dalam bekerja dapat menimbulkan rasa tidak puas (Huseno, 2016). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan aman maka perusahaan akan menghasilkan karyawan yang memiliki semangat bekerja yang baik (Indrasari, 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan Aswir (2018) menunjukkan bahwa variable lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi ialah pendapatan menyeluruh yang bentuknya bisa berupa uang maupun sesuatu yang berbentuk fisik atau non fisik yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Marnis & Priyono, 2008). Jika hal-hal berikut tercapai, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan semakin membaik, begitu juga sebaliknya. Penelitian terdahulu yang dilakukan Andardinata & Sulaeman (2019) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Disebutkan Farida & Hartono (2015) lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik yang berhubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup sikap ramah karyawan, saling menghormati perbedaan pendapat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dll. Meskipun lingkungan kerja juga penting dan berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan, banyak perusahaan kurang memperhatikan faktor ini. Penelitian terdahulu yang dilakukan Tinasih (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Penelitian pada proposal ini dilakukan terhadap karyawan dari PT AKASHA WIRA INTERNATIONAL yang merupakan perusahaan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) dimana perusahaan bergerak sebagai produsen barang barang bermerk seperti Makarizo, Makarizo Professional, Nestle Pure Life, dan Mujigae Instant Food. Penelitian ini dilakukan untuk memeriksa dampak kompensasi dan lingkungan pekerjaan pada perputaran karyawan melalui kepuasan kerja di industri FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*). Dari teori yang dijabarkan diatas, penulis memutuskan untuk meninjau lebih lanjut untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan pekerjaan terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja di PT Akasha Wira International.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompensasi**

Marnis & Priyono (2008) menjabarkan kompensasi merupakan pemasukan yang bisa dalam bentuk fisik seperti uang atau bisa barang langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas bantuan yang diterima perusahaan. Kompensasi baik itu besar ataupun kecil, yang diterima biasanya sudah ditentukan lebih dahulu sehingga karyawan rata-rata mengetahui seberapa besar jumlah kompensasi yang akan mereka terima. Kompensasi ini biasanya diberikan kepada beberapa karyawan tertentu yang mampu menoreh prestasi ditempat kerja, kompensasi/upah insentif ini digunakan perusahaan untuk mendukung prinsip keadilan saat kompensasi diberikan (Farida & Hartono, 2015). Menurut Francisca (2022) sistem kompensasi yang baik mempengaruhi kemampuan pekerja dan semakin produktif atau tidaknya karyawan tersebut. Pemberian upah insentif ini dilakukan secara rasional sehingga ketika karyawan digaji atau diberi insentif/kompensasi, itu akan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2014) terdapat 4 indikator kompensasi yaitu gaji, upah insentif, *benefit* dan *service*. Dan berdasarkan teori-teori diatas beserta indikatornya maka dapat terlihat hubungan antara kompensasi dengan *turnover intentions*. Disebutkan Farida (2015) terdapat beberapa faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan yang dimana salah satunya merupakan seberapa besar suatu kompensasi diberikan. Menurutnya, jika sebuah perusahaan mendapatkan karyawan maka perusahaan harus bisa memberikan gaji yang sesuai yang disertai dengan pengembangan karyawan sehingga terbentuk karyawan yang mampu bekerja dengan baik. *Maintenance* perusahaan terhadap karyawan harus dilakukan, karena jika hal itu tidak tercapai maka akan terjadi peningkatan *turnover* dan absensi sebagai salah satu akibatnya. Jika hal itu terjadi maka pengembangan karyawan, serta pengadaan kompensasi yang besar tidak akan berpengaruh besar terhadap pertumbuhan perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sasmita (2017) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions*, karena jika perusahaan tidak mampu memberikan bayaran yang adil dan sesuai hak itu dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan absensi yang berimbas kepada meningkatnya *turnover intentions* itu sendiri.

Menurut Huseno (2016) berkurangnya semangat kerja yang drastis disebabkan oleh beberapa unsur, diantaranya adalah unsur *hygiene*. Unsur ini berasal dari luar tiap pribadi yang apabila tidak dapat terpenuhi maka akan mengakibatkan rasa tidak puas dalam diri karyawan. Salah satu unsur dalam faktor *hygiene* ini adalah gaji. Dalam salah satu indikator kepuasan kerja, rasa puas terhadap pembayaran yang diterima memerankan peranan penting. Hal ini mengacu kepada kesetaraan antara upah yang karyawan terima sebanding dengan tuntutan yang didapat, dan harus ada keadilan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Andardinata (2019) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena jika gaji/upah yang diterima tidak sesuai dengan tuntutan yang perusahaan minta, maka akan cenderung muncul rasa tidak puas dalam bekerja.

H<sub>1</sub> : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub> : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intentions*.

### **Lingkungan Kerja**

Penelitian Marnis & Priyono (2008) mengatakan karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik jika sarana pendukungnya tercapai serta difasilitasi, dimana hal itu masuk dalam lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh karena hal ini dapat menaikkan semangat kerja dan kecepatan kerja karyawan, Agar terciptanya keberhasilan dalam mencapai hal tersebut, pemimpin perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat. Menurut Farida & Hartono (2015) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi fisik yaitu lingkungan yang bersih, segar, nyaman dan non fisik yaitu sikap antar karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan tentram bisa membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan tidak mendapati fasilitas yang mumpuni, lingkungan yang tidak ramah, kurangnya tempat istirahat, akan semakin mendorong karyawan untuk mengundurkan diri. Hal ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan suportif dapat menurunkan *turnoverintentions* karyawan (Haholongan, 2018; Irvianti & Verina, 2015; Nastuti, 2019; Riani & Putra, 2017; Tiasih, 2019).

Terdapat beberapa dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu penerangan / cahaya ruangan, suara yang bising, dan rasa aman di tempat kerja. Penerangan yang layak memiliki manfaat yang banyak dimana diantaranya pegawai akan merasa lebih aman dalam bekerja serta pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lancar. Jika ruangan kerja terlalu gelap bisa mengakibatkan kesalahan dalam bekerja dan pekerjaan terhambat dimana jika hal ini terjadi maka yang menjadi tujuan bagi perusahaan akan terhambat pula. Lalu, yang kedua yaitu suara yang bising, hal ini juga bisa menjadi sebuah hambatan dalam mencapai tujuan organisasi, dimana jika karyawan bekerja dalam suasana yang bising maka konsentrasi akan mudah pecah yang berakhir pada produktivitas yang menurun. Terakhir ada dirasa aman pada tempat kerja, sudah bukan hal yang tidak umum bahwa jika bekerja maka kita memerlukan rasa aman. Untuk hal ini perusahaan wajib menyediakan petugas keamanan seperti satpam / *security* agar lingkungan kerja tetap kondusif dan tentunya aman.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan dalam bukunya bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya dan dapat menciptakan rasa puas dalam bekerja. Jika lingkungan kerja tidak memadai, maka karyawan akan cenderung merasa tidak puas. Disebut juga bahwa tidak terciptanya lingkungan yang baik maka tenaga dan waktu yang dikeluarkan akan menjadi lebih banyak. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan

gairah dan semangat dalam bekerja bagi karyawan. Selain itu juga, terdapat beberapa manfaat jika terciptanya lingkungan aman dan sehat, disebutkan jika semakin kecelakaan dalam bekerja berkurang dan stress kerja juga diminimalisir, semakin efektif suatu perusahaan/organisasi tersebut (Farida & Hartono, 2015). Teori-teori diatas didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Irma & Yusuf (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Marnis & Priyono (2008) karyawan yang senang dan cinta pada pekerjaannya bisa dikatakan memiliki kepuasan bekerja. Moral dalam bekerja, prestasi yang diraih, dan rasa disiplin yang tinggi mencerminkan rasa puas tersebut. Kepuasan kerja terjadi saat bertemunya titik balas jasa kerja dari perusahaan dengan balas jasa yang karyawan inginkan dan berbentuk finansial maupun non finansial. Penentu terkuat faktor *turnover intentions* karyawan adalah salah satunya rasa puas saat bekerja. Jika muncul rasa ketidakadilan dari seorang karyawan, hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut yang kemudian akan memunculkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan dan perusahaan dan berakibat karyawan ingin meninggalkan perusahaan.

Huseno (2016) menjabarkan beberapa indikator kepuasan kerja; pekerjaan itu sendiri artinya pekerjaan tersebut memiliki nilai dan kepentingan bagi karyawan untuk mengemban tanggung jawab, pembayaran (gaji/upah) yaitu seberapa besar perusahaan membayar karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberi dan memiliki unsur keadilan dengan karyawan lain pada posisi yang sama. promosi artinya seberapa besar kesempatan karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, dan terakhir rekan kerja menyangkut kedekatan hubungan antara teman satu organisasi.

Berdasarkan teori-teori yang sudah dijabarkan diatas maka kita dapat melihat bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Nabilah (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*.

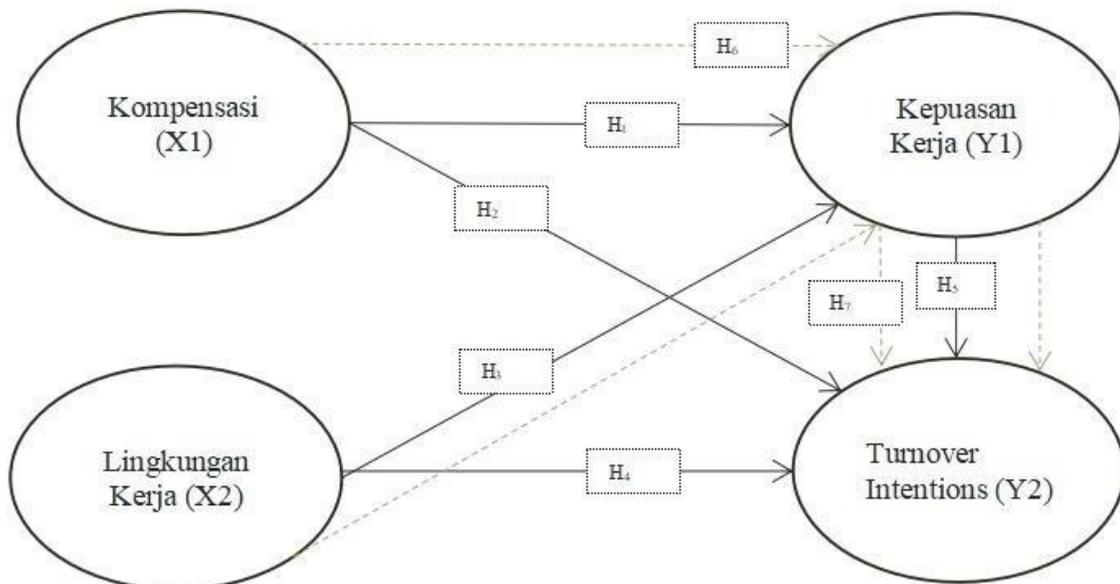
### **Turnover Intentions**

Marnis & Priyono (2008) mengatakan pemeliharaan pada manajemen perusahaan wajib dilakukan dengan perencanaan yang baik agar *turnover* pada karyawan rendah. Yang perlu direncanakan adalah meliputi kesejahteraan terhadap ekonomi (kompensasi), fasilitas (lingkungan kerja), dan sistem pekerjaan (beban kerja). Jika karyawan diberikan rasa aman dan sejahtera maka hal-hal seperti semangat bekerja, dedikasi yang tinggi, sikap loyal, dan disiplin akan muncul dengan sendirinya sehingga *labour turnover* dapat dihindari dan justru bersifat rendah. Tujuan dari memberikan kesejahteraan adalah antara lain ; loyalitas meningkat, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan keluarganya, semakin bergairah untuk bekerja, tingkat absensi menurun dan *turnover* rendah, lingkungan kerja yang baik dapat tercipta, pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, kesehatan karyawan dan kualitasnya terjamin, pengadaan karyawan yang efektif, meningkatkan SDM, kecelakaan saat bekerja berkurang, status sosial karyawan dan keluarganya meningkat (Farida & Hartono, 2015).

Disebutkan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2014) beberapa indikator *turnover* adalah; proses peninggalan kerja, perubahan perilaku karyawan, peninggalan kerja fisik, peninggalan kerja non fisik, kepuasan dan peninggalan kerja. Greer (2001) mengatakan praktik pengayaan pekerjaan, seperti membangun tanggung jawab, pengetahuan tentang hasil terhadap pekerjaan, pekerjaan yang bermakna bagi karyawan, pengetahuan mengenai tugas yang diberikan, dan keterampilan yang bervariasi, dibuktikan dapat mengurangi jumlah perputaran karyawan. Sistem yang meningkatkan kebebasan kerja dan kepuasan kerja juga berdampak positif pada retensi karyawan. Namun, ketika karyawan yang memiliki kinerja tinggi merasa diremehkan, mereka cenderung memiliki intensi *turnover* yang lebih tinggi. Pergantian pekerja yang terus menerus dan tinggi disebut berisiko dan memakan biaya yang tinggi. Kepuasan kerja adalah kunci untuk menjaga kelangsungan karyawan. Hal ini berdasarkan pada kondisi tempat kerja, tugas dan komunikasi dengan manajer dan rekan kerja (Alesani & Hathorn, 2013). Berdasarkan teori yang dijabarkan dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* dapat dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi/insentif, serta lingkungan pekerjaan yang berakibat pada rasa tidak puas dalam bekerja.

H<sub>6</sub> : Ada Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap *Turnover Intentions* melalui Kepuasan Kerja

H<sub>7</sub> : Ada Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentions* melalui Kepuasan Kerja



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa metode ilmiah yang dilandaskan dengan filsafat positivisme disebut dengan penelitian kuantitatif, yang dimana penelitian tersebut berguna untuk meneliti beberapa sampel ataupun populasi tertentu yang dimana proses mengumpulkan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis terhadap data statistik atau biasa disebut kuantitatif

yang dimana tujuan akhirnya adalah pengujian hipotesis yang sudah dijabarkan. Terdapat 2 variabel dalam penelitian; *independent* dan *dependent*. Untuk *independent variable* penulis ingin meneliti kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sedangkan untuk variabel *dependent* peneliti ingin meneliti kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan *turnover intentions* ( $Y_2$ ). Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu ingin mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja di PT Akasha Wira International. Penelitian dilakukan di perusahaan Akasha Wira International yang berlokasi di Jl. TB Simatupang No. 15 Kav. 89, RT 1/RW 2. Sugiyono (2018) populasi ialah sekumpulan area yang ter-abstraksi dimana didalamnya terdapat subjek ataupun objek yang berkualifikasi atas karakteristik serta kualitas tertentu yang sudah peneliti terapkan sebelumnya, kemudian peneliti akan menarik kesimpulan dari populasi tersebut, dengan ini peneliti akan mengambil populasi pada karyawan di PT Akasha Wira International. Sugiyono (2018) menjabarkan bahwa jika populasi adalah sebuah area, maka sampel merupakan pecahan atas total dan karakteristik yang populasi tersebut miliki. Sementara itu, ukuran sampel adalah sebuah cara penentu seberapa besar sampel terambil saat suatu penelitian dilaksanakan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji dengan menggunakan metode *path analysis* menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 dimana penulis melakukan uji melalui 4 tahapan seperti uji validitas dan reliabilitas, analisa *outer model*, analisa *inner model*, dan pengujian hipotesis. Penulis menjabarkan tahapan tahapan uji sebagai berikut

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dapat dikatakan valid jika nilai *outer loading* yang dimiliki  $> 0,7$  dan uji reliabilitas akan reliable jika nilai *cronbarch's alpha*  $> 0,7$

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

### 2. Evaluasi Model Pengukuran

*Outer model* sering disebut juga (*Outer Relation*) dilakukan sebagai tahap penilaian validitas atau reliabilitas model. *Outer model* di evaluasi melalui :

- a. Uji Validitas Konvergen
- b. Uji Validitas Diskriminan
- c. Uji Reliabilitas Konstruksi
- d. Uji Multikolinearitas Konstruksi

### 3. Evaluasi Model Struktural

*Inner model* adalah penekanan antar variable laten (*structural model*) untuk menggambarkan hubungan antar variable laten berdasarkan teori substantif Pendidikan. *Inner model* di evaluasi melalui R- Square ( $R^2$ ), *Standarized Root Mean Square Residual* (SRMR), F-Square dan Q-Square.

- a. R-Square ( $R^2$ )
- b. Uji SRMR (*Standarized Root Mean Square Residual*)
- c. F-Square ( $F^2$ )
- d. Q-Square ( $Q^2$ )

### 4. Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Setelah melakukan evaluasi *outer model* dan *inner model* tahap selanjutnya yang akan

dilakukan pengujian adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini nantinya dipergunakan sebagai penunjuk arah hubungan variable endogen dan eksogen. Uji hipotesis menggunakan nilai yang terdapat dari t-statistik dan nilai probabilitas yang dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Untuk penentuan signifikansi antar konstruk, dapat ditentukan melalui nilai t-statistik  $> 1.96$  dan p-value  $< 0.05$  atau 5%

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Tabel Profil Responden**

Demografi Responden	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	58	29%
Perempuan	142	71%
<b>Usia</b>		
17-25	123	61.5%
26-30	48	24%
31-35	13	6.5%
36-40	10	5%
41-45	3	1.5%
46-50	3	1.5%
<b>Masa Kerja</b>		
0-5 tahun	164	82%
6-10 tahun	31	15.5%
11-15 tahun	5	2.5%

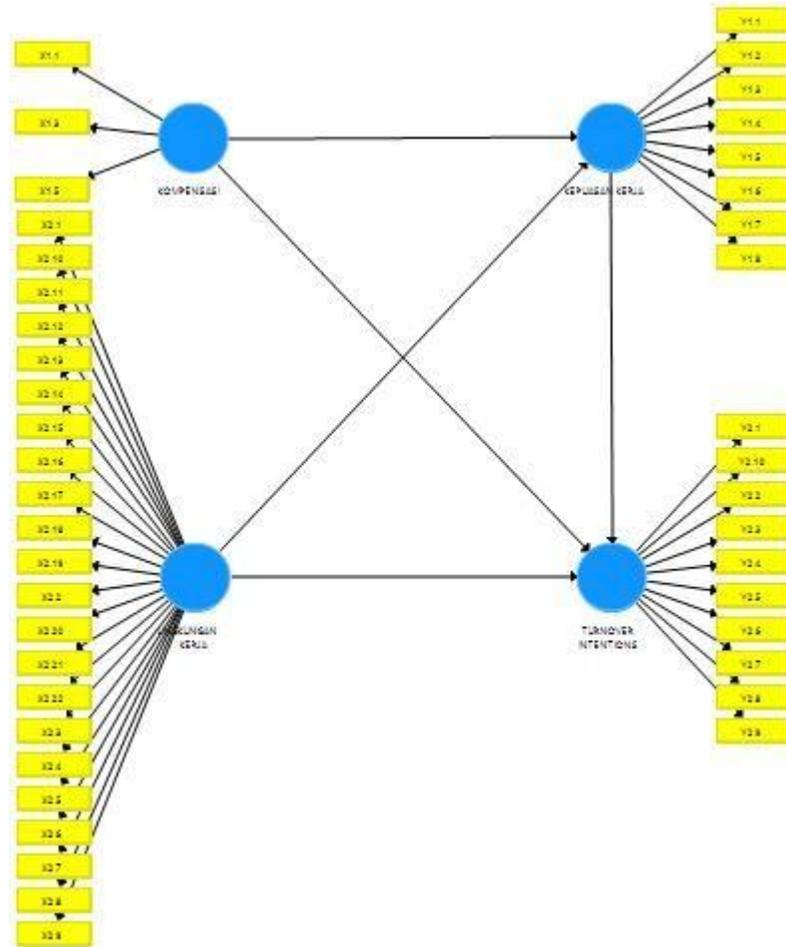
Sumber: Data Primer yang diolah penulis (2023)

Berdasarkan table profil responden diatas, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- Jenis kelamin mayoritas perempuan dengan jumlah persentase 70.2% atau 158 orang
- Usia mayoritas responden 17-25 tahun dengan jumlah persentase 63.6% atau 143 orang
- Masa kerja responden mayoritas 0-5 tahun dengan jumlah persentase 81.8% atau 184 tahun

### Permodelan dalam Penelitian

Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan model yang terdiri dari 2 variabel eksogen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi dan *turnover intentions* sebagai variable endogen.



**Gambar 2. Permodelan Struktur Awal**  
Sumber: PLS 3.0 Outer Model (diolah penulis, 2023)

**Evaluasi Outer Loading Model (Model Pengukuran)**

**Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen dilakukan dengan menggunakan *Load Factor* atau *Outer Loading*. Indikator yang memenuhi syarat uji validitas konvergen adalah jika nilai outer loading > 0.5. Berikut pengujian jabarkan nilai masing-masing dari *outer loading* tiap indikator pada variable penelitian ini :

**Tabel 1. Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.857	
	X1.3	0.849	
	X1.5	0.802	
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.926
		X2.2	0.924
X2.3		0.908	
X2.4		0.902	
X2.5		0.910	
X2.6		0.920	
X2.7		0.894	
X2.8		0.934	

	X2.9	0.923
	X2.10	0.893
	X2.11	0.885
	X2.12	0.883
	X2.13	0.918
	X2.14	0.907
	X2.15	0.903
	X2.16	0.922
	X2.17	0.924
	X2.18	0.919
	X2.19	0.885
	X2.20	0.927
	X2.21	0.918
	X2.22	0.890
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y1.1	0.842
	Y1.2	0.840
	Y1.3	0.787
	Y1.4	0.724
	Y1.5	0.802
	Y1.6	0.707
Turnover Intentions (Y <sub>2</sub> )	Y1.7	0.801
	Y1.8	0.733
	Y2.1	0.865
	Y2.2	0.855
	Y2.3	0.829
	Y2.4	0.850
	Y2.5	0.755
	Y2.6	0.820
	Y2.7	0.751
	Y2.8	0.848
	Y2.9	0.860
	Y2.10	0.858

Sumber: PLS 3.0 Outer Loading (diolah penulis, 2023)

Data yang ditunjukkan diatas menandakan bahwa semua indikator variabel sudah dinyatakan valid untuk digunakan lebih lanjut dalam penelitian karena nilai *outer loading* > 0.7.

### Uji Validitas Diskriminan

Penulis melakukan uji validitas diskriminan menggunakan metode *cross loading* yaitu jika nilai dari *cross loading* sebuah indikator pada setiap variabelnya memiliki nilai yang terbesar maka syarat *discriminant validity* indikator tersebut sudah terpenuhi. Hasil uji validitas diskriminan yang sudah dilakukan penulis dapat dijabarkan dibawah ini:

**Tabel 2. Cross Loading**

	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Lingkungan kerja (Y <sub>1</sub> )	Turnover Intentions (Y <sub>2</sub> )
X1.1	0.038	<b>0.857</b>	0.087	0.114
X1.3	0.015	<b>0.849</b>	0.072	0.119
X1.5	0.121	<b>0.802</b>	0.099	0.134
X2.1	0.530	0.058	<b>0.926</b>	0.491
X2.2	0.561	0.099	<b>0.924</b>	0.545
X2.3	0.580	0.136	<b>0.908</b>	0.579
X2.4	0.449	0.068	<b>0.902</b>	0.450
X2.5	0.467	0.079	<b>0.910</b>	0.459

X2.6	0.540	0.099	<b>0.920</b>	0.532
X2.7	0.448	0.098	<b>0.894</b>	0.441
X2.8	0.498	0.092	<b>0.934</b>	0.497
X2.9	0.543	0.097	<b>0.923</b>	0.535
X2.10	0.568	0.120	<b>0.893</b>	0.579
X2.11	0.532	0.053	<b>0.885</b>	0.484
X2.12	0.515	0.101	<b>0.883</b>	0.496
X2.13	0.486	0.085	<b>0.918</b>	0.466
X2.14	0.567	0.091	<b>0.907</b>	0.543
X2.15	0.582	0.131	<b>0.903</b>	0.583
X2.16	0.478	0.080	<b>0.922</b>	0.479
X2.17	0.492	0.096	<b>0.924</b>	0.477
X2.18	0.534	0.101	<b>0.919</b>	0.526
X2.19	0.557	0.121	<b>0.885</b>	0.568
X2.20	0.497	0.064	<b>0.927</b>	0.482
X2.21	0.541	0.093	<b>0.918</b>	0.541
X2.22	0.560	0.135	<b>0.890</b>	0.564
Y1.1	<b>0.842</b>	0.126	0.475	0.662
Y1.2	<b>0.840</b>	0.017	0.479	0.597
Y1.3	<b>0.787</b>	0.055	0.502	0.569
Y1.4	<b>0.724</b>	0.075	0.440	0.474
Y1.5	<b>0.802</b>	0.004	0.427	0.547
Y1.6	<b>0.707</b>	0.025	0.445	0.466
Y1.7	<b>0.801</b>	0.130	0.430	0.641
Y1.8	<b>0.733</b>	0.063	0.424	0.508
Y2.1	0.560	0.074	0.447	<b>0.866</b>
Y2.2	0.628	0.160	0.444	<b>0.855</b>
Y2.3	0.610	0.151	0.472	<b>0.829</b>
Y2.4	0.555	0.090	0.451	<b>0.850</b>
Y2.5	0.588	0.110	0.536	<b>0.755</b>
Y2.6	0.593	0.069	0.431	<b>0.820</b>
Y2.7	0.584	0.091	0.511	<b>0.751</b>
Y2.8	0.629	0.176	0.515	<b>0.848</b>
Y2.9	0.572	0.118	0.435	<b>0.860</b>
Y2.10	0.634	0.184	0.468	<b>0.858</b>

Sumber: PLS 3.0 Cross Loading (diolah penulis, 2023)

Berdasarkan data yang sudah diuji dari table diatas, kesimpulan yang diambil penulis adalah bahwa nilai *cross loading* untuk setiap indikator sudah memenuhi syarat karena lebih besar dibanding nilai *cross loading* terhadap indikator lainnya jadi nilai validitas diskriminan baik.

Kita juga dapat menggunakan nilai *Average Variant Extract* (AVE) sebagai dasar untuk mengetahui nilai *discriminant validity* dari setiap variable yang diuji dengan syarat nilai yang dimiliki > 0.5 agar mendapatkan model yang baik

**Tabel 3. Data AVE**

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0.699
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.828
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.610
Turnover Intentions (Y <sub>2</sub> )	0.689

Sumber: PLS 3.0 AVE (diolah penulis, 2023)

Data AVE yang diuji penulis, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa nilai AVE

untuk setiap variable  $> 0.5$  yang berarti setiap variable telah menghasilkan nilai validitas diskriminan yang memenuhi syarat.

### Uji Reliabilitas Konstruk

Uji *construct reliability* merupakan penentu untuk mengetahui sejauh apa suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika data mempunyai *composite reliability*  $> 0.7$  maka berarti reabilitasnya tinggi. Jika nilai *cronbarch's alpha* dan *composite reliability*  $> 0.7$  maka seluruh pernyataan pada indikator sudah dapat dikatakan reliabel dan memadai.

**Tabel 4. Reliabilitas dan Validitas Konstruk**

	Cronbarch's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0.769	0.821	0.875
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.990	0.991	0.991
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.908	0.912	0.926
Turnover Intentions (Y <sub>2</sub> )	0.950	0.950	0.957

Sumber: PLS 3.0 Reabilitas dan Validitas Konstruk (diolah penulis, 2023)

Berdasarkan data diatas kesimpulannya adalah jika nilai *composite reliability* semua variabel memiliki nilai  $> 0.7$  maka dinyatakan pada data tersebut bahwa setiap variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dan nilai *composite reliability* telah terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas Konstruk

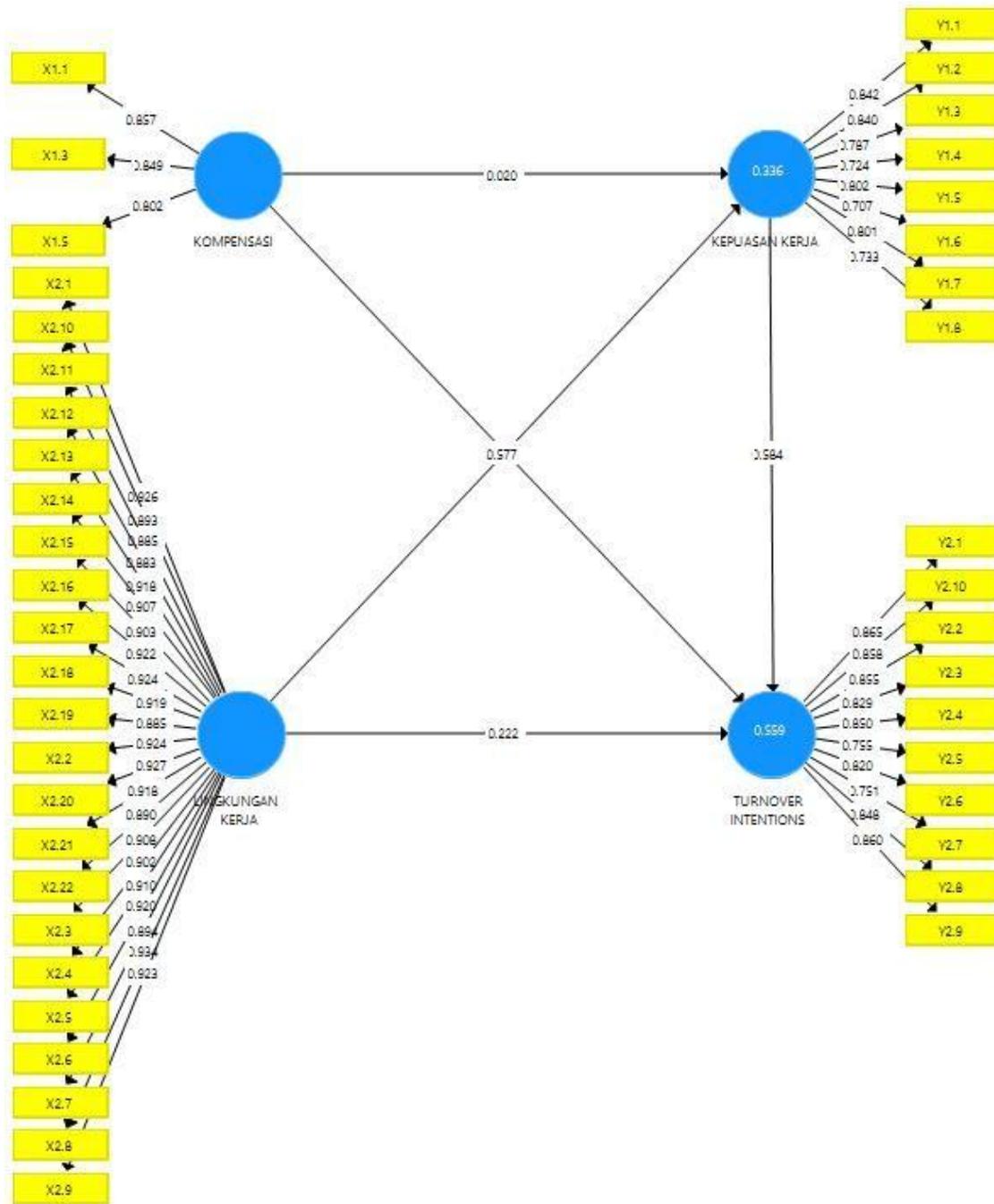
**Tabel 5. Data Inner VIF**

	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Turnover Intentions (Y <sub>2</sub> )
Kompensasi (X <sub>1</sub> )			1.011	1.012
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )			1.011	1.513
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )				1.506
Turnover Intentions (Y <sub>2</sub> )				

Sumber: PLS 3.0 Data Inner VIF (diolah penulis, 2023)

Dari table diatas seluruh nilai *Inner VIF*  $< 5$  sehingga kesimpulan yang ditarik adalah keseluruhan konstruk berhubungan satu dengan yang lainnya dan tidak ada gangguan multikolinieritas.

### Evaluasi Inner Model



**Gambar 3. Inner Model**

Sumber: PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6. R-square**

	R Square
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.336
Turnover Intentions (Y <sub>2</sub> )	0.559

Sumber: PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen. Dijelaskan bahwa nilai *R-square* 0.67, 0.33, 0.19 dinyatakan sebagai kuat, moderat, lemah (Chin, 2014). Pada data yang sudah disajikan, nilai *R-square* pada variable kepuasan kerja sebesar 0.336 dan *turnover intentions* 0.559 artinya kedua variabel memiliki pengaruh dengan kategori moderat.

### **SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)**

SRMR adalah ukuran kesesuaian model yang didefinisikan sebagai perbedaan kuadrat rata-rata akar antara hubungan dan model matriks yang diteliti. Oleh karena itu, cara ini dapat digunakan untuk meneliti besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan sebagai ukuran absolut dan kriteria kecocokan (model) (Sarstedt et al., 2017), data SRMR dapat dikatakan baik jika nilainya  $< 0.08$  dan NFI  $< 0.8$ .

**Tabel 7. Data SRMR**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.078	0.078
NFI	0.442	0.442

Sumber: PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Berdasarkan data SRMR diatas, nilai *saturated model* sebesar 0.078 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut sudah memenuhi kriteria nilai *saturated model*  $< 0.08$  dan nilai NFI dinyatakan baik karena  $0,442 < 0,8$ .

### **F-square ( $F^2$ )**

Nilai *F-square* ( $F^2$ ) dapat dikalkulasikan dengan melihat dampak substantif pada konstruk endogen konstruksi dari konstruk yang dihilangkan. Besaran efek ukuran dapat dilihat dari nilainya, jika nilai diantara 0.02 dinyatakan kecil, jika nilai berkisar 0.15 dinyatakan sedang, dan nilai kisaran 0.35 dinyatakan besar (Sarstedt et al., 2017).

**Tabel 8. F-square**

	Kompensasi ( $X_1$ )	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	Turnover Intentions ( $Y_2$ )	Kategori
Kompensasi ( $X_1$ )			0.001	0.014	$X_1 \rightarrow Y_1$ : Kecil $X_1 \rightarrow Y_2$ : Kecil
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )			0.496	0.074	$X_2 \rightarrow Y_1$ : Besar $X_2 \rightarrow Y_2$ : Kecil
Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Turnover Intentions ( $Y_2$ )				0.514	$Y_1 \rightarrow Y_2$ : Besar

Sumber: PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Berdasarkan table diatas, hasil efek ukuran besar dengan kriteria *F-square*  $\geq 0.35$  adalah variable  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  dengan nilai 0.514 dan  $X_2$  terhadap  $Y_1$  sebesar 0.496, ukuran kecil  $\geq 0.02$

terdapat  $X_1$  terhadap  $Y_1$  dengan nilai 0.001,  $X_1$  terhadap  $Y_2$  dengan nilai 0.014, dan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  dengan nilai 0.074.

### Ketetapan Prediksi ( $Q^2$ )

**Tabel 9. Q-square**

	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Kompensasi ( $X_1$ )	600.000	600.000	
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	4400.000	4400.000	
Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	1600.000	1277.155	0.202
Turnover Intentions ( $Y_2$ )	2000.000	1249.081	0.375

Sumber: PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Sarstedt (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pedoman tersendiri untuk menentukan seberapa besar keakuratan yaitu 0.02 disebut kecil, 0.15 disebut sedang dan 0.35 disebut besar. Dilihat dari table diatas maka nilai *Q-square* yang diketahui dan telah diuji, untuk nilai variable kepuasan kerja ( $Y_1$ ) 0.202 berarti sedang, sedangkan untuk variable *turnover intentions* ( $Y_2$ ) sebesar 0.375 yang artinya memiliki relevansi prediksi yang besar.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, penulis sudah melakukan uji hipotesis untuk menjawab penelitian ini. Jika *t*-statistik  $> 1.96$  dan *p-value*  $< 0.05$ , maka hubungan antara variabel positif dan signifikan. Tabel dibawah ini memuat informasi koefisien jalur, berikut nilai *t*-statistik dan *p-value* yang telah didapatkan dari *bootstrapping*.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) -> Turnover Intentions( $Y_2$ )	0.584	0.584	0.065	8.946	0.000	Terbukti
Kompensasi ( $X_1$ ) -> Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	0.020	0.027	0.073	0.274	0.784	Tidak Terbukti
Kompensasi ( $X_1$ ) -> Turnover Intentions( $Y_2$ )	0.078	0.081	0.050	1.558	0.120	Tidak Terbukti
Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) -> Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	0.577	0.577	0.057	10.168	0.000	Terbukti
Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) -> Turnover Intentions( $Y_2$ )	0.222	0.222	0.073	3.050	0.002	Terbukti
Kompensasi ( $X_1$ ) -> Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) -> Turnover Intentions( $Y_2$ )	0.012	0.016	0.043	0.270	0.787	Tidak Terbukti
Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) -> Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) -> Turnover Intentions( $Y_2$ )	0.337	0.336	0.042	7.998	0.000	Terbukti

Sumber: PLS 3.0 Data Bootstrapping (diolah penulis, 2023)

Kesimpulan yang ditarik berdasarkan table diatas dari hasil olah data terdapat 7 hipotesis, 3 diantaranya terbukti tidak signifikan. Hipotesis pertama kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intentions*, hipotesis ketiga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis keempat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intentions*, hipotesis kelima kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, hipotesis keenam kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja, dan hipotesis ketujuh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama dari koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.020 dengan T-statistik  $0.274 < 1.96$  (tidak signifikan). Sementara itu *P-value* sebesar  $0.784 > 0.05$  yang berarti kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Akasha Wira International, mengartikan **hipotesis pertama ditolak**. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kompensasi di PT Akasha Wira International. Meskipun kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, bukan berarti kompensasi tidak diperlukan, karena kompensasi yang layak dan tepat berguna untuk memberikan motivasi kerja karyawan tersebut agar semakin giat bekerja. Salah satu penyebab kompensasi tidak berpengaruh karena perusahaan menyesuaikan dengan standar industri FMCG dan sudah diatas ataupun setara standar upah minimum rakyat. Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu Saputra (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua dari koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intentions* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.078, kemudian T-statistik  $1.558 < 1.96$  (tidak signifikan). Sementara itu *P-value* sebesar  $0.120 > 0.05$  yang berarti kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT Akasha Wira International, mengartikan **hipotesis kedua ditolak**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi ataupun tidak, terbukti tidak mempengaruhi perputaran karyawan PT Akasha Wira, yang mengartikan dari variabel yang diteliti bahwa *turnover intentions* lebih cenderung terjadi jika dihubungkan dengan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu April et al (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intentions*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dari koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai jalur koefisien jalur sebesar 0.577, kemudian T-statistik  $10.168 > 1.96$  (signifikan). Sementara *P-value* sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Akasha Wira International, mengartikan **hipotesis ketiga diterima**. Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Jasmine (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat dari koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.222, kemudian T-statistik  $3.050 > 1.96$  (signifikan). Sementara *P-value* sebesar  $0.002 < 0.05$  yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT Akasha Wira International, mengartikan **hipotesis keempat diterima**. Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Gani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Hasil pengujian hipotesis kelima dari koefisien jalur menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.584,

kemudian T-statistik  $8.946 > 1.96$  (signifikan). Sementara *P-value* sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT Akasha Wira International, mengartikan **hipotesis kelima diterima**. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Nabilah (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Nilai pengaruh tidak langsung antara variabel kompensasi terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja adalah 0.012 dengan T-statistik  $0.270 < 1.96$  (tidak signifikan). Sementara *P-value* sebesar  $0.787 > 0.05$ , mengartikan **hipotesis keenam ditolak**. Penulis menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Akasha Wira International terhadap karyawannya baik yang sepadan ataupun tidak, tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga tidak terjadi *turnover intentions* dengan demikian *turnover intentions* tidak dipengaruhi oleh kompensasi melalui kepuasan kerja. Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sugianto (2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja.

Nilai pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja adalah 0.337 dengan T-statistik  $7.998 > 1.96$  (signifikan). Sementara *P-value* sebesar  $0.000 < 0.05$ , mengartikan **hipotesis ketujuh diterima**. Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh April et al (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap karyawan PT Akasha Wira International menunjukkan bahwa hipotesis pertama kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intentions*, hipotesis ketiga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis keempat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, hipotesis kelima kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, hipotesis keenam untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap *turnover intentions*, hipotesis ketujuh untuk pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Saran untuk penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja di perusahaan ini adalah untuk meneliti dan mengidentifikasi elemen kompensasi yang relevan dalam industri produk makanan, minuman, dan kosmetik. Ini meliputi gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan kebijakan insentif lainnya lalu juga identifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi *turnover intentions* di perusahaan produk makanan, minuman, dan kosmetik. Menurut penulis besar atau kecilnya bentuk lingkungan kerja menggambarkan status, pengakuan, dan apakah kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Contoh faktor-faktor tersebut adalah budaya perusahaan, kepemimpinan, pengembangan karir, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-kehidupan lalu memberikan rekomendasi praktis kepada manajemen perusahaan mengenai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intentions*. Saran penulis bagi perusahaan PT Akasha Wira International adalah untuk meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan, mengadakan program pelatihan dan pengembangan, atau memperbaiki budaya perusahaan. Peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi

perusahaan Akasha Wira International dalam mengelola *turnover intentions* karyawannya.

## DAFTAR REFERENSI

- Akinyomi, O. J. (2013). Assessment of factors influencing costing system implementation in Nigeria. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(1), 139-150., 5(1), 139-150. www.cabells.com
- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. In *Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges*. <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Andardinata, A., & Sulaeman, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211–217. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Aswir, & Misbah, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Pekerjaan terhadap Keputusan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Charles R. Greener. (2001). Strategic Human Resources Management. *Pearson Custom Publishing*, 4(1), 88–100.
- Chin, W. W. (2014). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. January 1998.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Francisca, E. Y. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru*.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan*. 10(2), 579–588.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. In *Media Nusa Creative* (p. 85).
- Ilmiah, J., Manajemen, M., April, A., Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (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 )*. 2(April), 129–143.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jasmine, I., Studi, P., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi*. II(2), 450–460.

- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nabilah, F. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta. *Universitas Tarumanagara Jakarta*, 1–105.
- Nastuti, E. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover*.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, P. M. W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sasmita, S., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 285–288. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Sugianto, H., Afianto, C., Mizan, M. M., & Intention, T. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pendahuluan*. 2(1), 97–108.
- Sugiyono. (2018). *Statistik Nonparametis untuk Penelitian*.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tiasih, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi*.
- Yusuf, I. &. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>