

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT XYZ**

TESIS

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

RIFKI RAHMAYADI
NIM: 61101023100186



PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2025

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT XYZ**

TESIS

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

RIFKI RAHMAYADI
NIM: 61101023100186



PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2025



PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Tesis Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT XYZ**

Oleh:

Nama : Rifki Rahmayadi

NIM : 61101023100186

Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 30 Juli 2025

Dosen Pembimbing,

Dr. Damaruci, S.Sos., M.M.

Menyetujui,
Ketua Program Pascasarjana

Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M.

Mengesahkan,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S.



PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Tesis Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT XYZ**

Oleh:

Nama : Rifki Rahmayadi
NIM : 61101023100186
Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Tesis, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 30 Juli 2025
Waktu : 15.45 – 17.15

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Tesis

Ketua : Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M. (.....)

Anggota I : Dr. Ir. Evilina Sjaiful, M.Si. (.....)

Anggota II : Dr. Damaruci, S.Sos., M.M. (.....)

Mengetahui,
Ketua Program Pascasarjana

Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat karyawan keluar (*turnover*) di Rumah Sakit XYZ. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mencari tahu penyebab tingginya tingkat karyawan keluar di Rumah Sakit XYZ dengan melihat kompensasi dan lingkungan kerja sebagai pendekatan utama, lalu dengan kepuasan kerja sebagai pendekatan yang memediasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS). Dengan menganalisis sampel sebanyak 157 responden dengan menggunakan metode *proporsional stratified random sampling* menggunakan SmartPLS 3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai p-value 0.000 (< 0.05). Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai p-value 0.000 (< 0.05). kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai p-value 0.000 (< 0.05). Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai p-value 0.000 (< 0.05). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai p-value 0.003 (< 0.05). Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan nilai p-value sebesar 0.006 (< 0.05), yang berarti signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan nilai p-value 0.011 (< 0.05), yang berarti pengaruh ini juga signifikan.

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

ABTRACT

This research is motivated by the high level of employee turnover at XYZ hospital. The purpose of this study is to find out and find out the causes of the high rate of employee leaving at XYZ hospital by looking at compensation and work environment as the main approach, then with job satisfaction as an approach that mediates compensation and work environment on turnover intention. The research method used is quantitative method with analysis using Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS). By analyzing a sample of 157 respondents using proportional stratified random sampling method using SmartPLS 3. The statistical test results show that compensation has a significant effect on turnover intention, with a p-value of 0.000 (<0.05). The work environment has a significant effect on turnover intention, with a p-value of 0.000 (<0.05). compensation has a positive and significant effect on job satisfaction with a p-value of 0.000 (<0.05). The work environment is also proven to have a positive and significant effect on job satisfaction, with a p-value of 0.000 (<0.05). Job satisfaction has a significant effect on turnover intention with a p-value of 0.003 (<0.05). Compensation has an indirect effect on turnover intention mediated by job satisfaction, with a p-value of 0.006 (<0.05), which means significant. The work environment has an indirect effect on turnover intention mediated by job satisfaction, with a p-value of 0.011 (<0.05), which means this effect is also significant.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit XYZ**". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Dengan tersusunnya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Yth. **Bpk. Dr. Damaruci, S.Sos., M.M.** selaku dosen pembimbing yang berkenan memberi bimbingan, arahan, dan masukan bagi tersusunnya penelitian yang layak untuk disajikan. Penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan Kepada:

1. Segenap jajaran Yayasan Nusa Jaya Depok
2. Yth. Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S.
3. Yth. Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M.
4. Yth. Bapak/Ibu dosen penguji Magister Manajemen STIE GICI
5. Orang tua dan istri yang selalu memberi do'a terbaik

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa kini juga masa mendatang. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Depok, Agustus 2025

Penulis,

Rifki Rahmayadi

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Signifikansi dan Kebaruan Penelitian	9
1.4.1 Signifikansi Penelitian	9
1.4.2 Kebaruan Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Teori Dasar Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kompensasi	15
2.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi	18
2.2.3 Tujuan Kompensasi	20

2.2.4 Sistem Kompensasi	20
2.2.5 Indikator Kompensasi	22
2.3 Lingkungan Kerja	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	24
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	26
2.3.4 Faktor Lingkungan Kerja	28
2.3.5 Dampak Lingkungan Kerja	30
2.4 Turnover Karyawan	31
2.4.1 Teori Turnover Intention	31
2.4.2 Indikator Turnover Intention	36
2.5 Kepuasan Kerja	36
2.5.1 Definisi Kepuasan Kerja	36
2.5.2 Kepuasan Kerja sebagai Konstruk Multidimensional	38
2.5.3 Kepuasan Kerja dan Job Crafting	38
2.5.4 Kepuasan Kerja dan Kesehatan Mental	39
2.5.5 Kepuasan Kerja di Era Digital dan Kerja Jarak Jauh	39
2.5.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	40
2.5.7 Dampak Kepuasan Kerja	43
2.5.8 Indikator Kepuasan Kerja	45
2.6 Penelitian Terdahulu	46
2.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	49
2.7.1 Kerangka Pemikiran	49
2.7.2. Hipotesis	50
2.7.2.1 Pengaruh Kompensasi dengan Turnover Intention Karyawan	50

2.7.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan	51
2.7.2.3 Pengaruh Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	52
2.7.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	53
2.7.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan.....	53
2.7.2.6 Pengaruh Kompensasi melalui Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan	54
2.7.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja dengan Turnover Karyawan	54

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	56
3.2 Populasi dan Sampel	56
3.2.1 Populasi	56
3.2.2 Sampel	57
3.3 Sumber Data dan Jenis Data	60
3.3.1 Data Primer	60
3.3.2 Data Sekunder	60
3.4 Metode Pengumpulan Data	60
3.5 Variabel dan Indikator	61
3.6 Teknik Analisis	64
3.6.1 Uji Instrumen	64
3.6.2 Structural Equation Model (SEM)	65
3.6.3 Uji Analisis Jalur	67
3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)	70
3.6.5 Koefisien determinasi (R^2)	72
3.6.6 Alat Bantu Uji	72

3.7 Tempat dan Waktu Penelitian	72
3.7.1 Tempat Penelitian	72
3.7.2 Waktu Penelitian	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Subyek Penelitian	74
4.2 Analisis Deskriptif	76
4.2 Analisis Data	82
4.2.1 Uji Instrumen	82
4.2.2 Uji Inner Model	89
4.2.2.1 R-Square	89
4.2.2.2 F-Square	90
4.2.3 Uji Hipotesis	91
4.4 Pembahasan	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	106
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan	106
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	109
DAFTAR PUSTAKA	xiii
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Turnover Rate 2023 & 2024	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	68
Gambar 4.1 Convergent Validity Awal	82
Gambar 4.2 Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	85
Gambar 4.3 Uji Validitas Konvergen Akhir	85
Gambar 4.4 Output Bootstrapping Direct Effect SmartPLS	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2023 & 2024.....	5
Tabel 1.2 Jumlah Rata-rata Karyawan Kontrak Aktif dan <i>Turnover Rate</i> Rumah Sakit XYZ 2023 & 2024.....	6
Tabel 1.3 Kebaruan Penelitian	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Data Sampel Masing-masing Departemen	58
Tabel 3.2 Definisi Variabel dan Indikator	61
Tabel 3.3 Skala Likert	63
Tabel 3.4 Pedoman Evaluasi Outer Model	66
Tabel 3.5 Pedoman Evaluasi Inner Model	67
Tabel 3.6 Waktu Penelitian	73
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	74
Tabel 4.2 Kelas Interval	75
Tabel 4.3 Deskriptif Jawaban Konstruk Kompensasi	77
Tabel 4.4 Deskriptif Jawaban Konstruk Lingkungan Kerja	78
Tabel 4.5 Deskriptif Jawaban Konstruk Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.6 Deskriptif Jawaban Konstruk Turnover Intention	81
Tabel 4.7 Tabel Uji Validitas Konvergen Awal	83
Tabel 4.8 Tabel Uji Validitas Konvergen Akhir	86
Tabel 4.9 Cross Loading	87
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE)	88
Tabel 4.11 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	88
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	89

Tabel 4.13 Nilai R-Square	89
Tabel 4.14 Nilai F-Square	90
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis (Direct Effect)	92
Tabel 4.16 Pengujian Hipotesis (Indirect Effect)	94