

The Effect of Financial Compensation and Physical Work Environment on Employee Turnover Intention Through Job Satisfaction as a Mediating Variable in Bhakti Husada Bekasi Hospital Employees

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi

Rahmawati Dwi Kartika^{1*}, Fitri Rezeki²

Universitas Pelita Bangsa¹²

rdwi07552@gmail.com¹, fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Human resource management consists of a series of actions to train, assess, compensate employees, manage work relations and employee health and safety, and how the company can survive over the long term. A company cannot operate without employees. Apart from recruiting employees, companies must also consistently try to improve employee abilities through training and development activities, organizing work methods, providing appropriate compensation, and creating a good work environment. The purpose of this research is to determine the effect of financial compensation and the physical work environment on employee turnover intention through job satisfaction as a mediating variable for employees at RS. Bhakti Husada Bekasi. This research used quantitative methods with a sample size of 67 respondents with a population of 203 employees at Bhakti Husada Bekasi Hospital. This research processes data using SmartPLS 3.0 software and collects data via Google from. The results of this research show that financial compensation has a significant effect on employee turnover intention, the physical work environment has no significant effect on employee turnover intention, job satisfaction has no significant effect on employee turnover intention, financial compensation has a significant effect on job satisfaction, financial compensation has no significant effect on satisfaction. work which is mediated by employee turnover intention and cannot influence the physical work environment, nor can it have a significant effect on job satisfaction which is mediated by employee turnover intention.

Keywords: Financial Compensation, Physical Work Environment, employee turnover intention, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan secara krusial di tengah pesatnya kemajuan teknologi, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Salah satu komponen utama keberhasilan bisnis adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam era globalisasi yang kompetitif saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat menentukan seberapa baik sebuah perusahaan dapat bertahan Purnamasari (2022).

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian tindakan untuk melatih, menilai, mengompensasikan karyawan, mengatur relasi kerja maupun kesehatan dan keselamatan pegawai, dan begitu pula bagaimana perusahaan dapat bertahan lama. Perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa karyawan. Selain merekrut karyawan, perusahaan juga harus berusaha secara konsisten untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan, mengatur cara kerja, memberikan kompensasi yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik Chaild Imran (2023).

Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan mereka adalah untuk mencegah turnover intention pada karyawan. Turnover intention yang merugikan terjadi ketika seorang karyawan yang kinerjanya baik, memiliki keahlian, dan banyak pengalaman keluar dari perusahaan. Jika seorang karyawan dipecat karena kinerjanya di bawah standar dan tidak mencapai target yang telah diharapkan, perusahaan akan menguntungkan karena posisi mereka akan dipenuhi oleh karyawan baru dengan kinerja dan keterampilan yang lebih baik. Pada turnover intention di dalam organisasi bisa dapat menimbulkan kondisi organisasi yang tidak stabil dan tidak jelas terhadap kondisi tenaga kerja dan akan bisa dapat meningkatkan anggaran sumber daya manusia antara lain yaitu anggaran yang di keluarkan untuk melatih karyawan. Turn over intention merupakan suatu isu yang penting bagi sebuah organisasi, maka dari itu organisasi harus bekerja keras untuk mengelola karyawannya dengan baik sehingga karyawan cenderung akan mengurungkan pada niatnya untuk meninggalkan organisasinya. Salah satu cara yang dapat bisa di lakukan dalam mengurangi adanya turnover intention dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan komitmen pada organisasi yang baik. Untuk mengurangi turnover intention alangkah baiknya manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan dan selalu menerapkan kebijakan yang sesuai pada keinginan dan kebutuhan karyawan.

Tabel 1. Data Turnover intention Karyawan

Bulan	SDM Awal	Masuk	Keluar	SDM Akhir
Januari	312	2	3	311
Febuari	311	1	0	312
Maret	312	1	2	311
April	311	2	7	306
Mei	306	21	13	314
Juni	314	12	6	320
Juli	320	20	13	327
Agustus	327	16	10	333

Sumber: HRD, RS. Bhakti Husada Bekasi,(2023)

Berdasarkan dari tabel 1.1 informasi yang telah di dapatkan, terlihat bahwa pada bulan Januari hingga Agustus 2023, jumlah karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi setiap bulannya naik turun karena ada pegawai yang keluar dan ada yang baru masuk.

Fenomena ini terkadang yang dapat bisa di lihat ada berbagai macam yang mempengaruhi terhadap turnover intention di antaranya yaitu orang ingin meninggalkan pekerjaannya karena berbagai alasan. Beberapa alasan tersebut antara lain berapa banyak uang yang mereka terima dan di mana mereka bekerja. Jumlah total uang yang diperoleh seseorang untuk pekerjaannya disebut kompensasi. Mondy (2016) dalam (Gani, Priharta, and Purnamasari 2022). Mody (2016) menyampaikan bahwa kompensasi merupakan apa yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pada kompensasi tersebut total kompensasi ditunjukkan pada kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung (Enjel Baru, Chaild Imran 2023).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bagian direksi regulasi besar kecilnya pemberian kompensasi pada RS. Bhakti Husada Bekasi berupa gaji pokok dan tunjangan berbasis pada status kerja karyawan tersebut serta jabatan tersebut serta tinggi rendahnya absensi karyawan. Dalam hal ini untuk pembagian kompensasi disesuaikan dengan jabatan yang karyawan itu tempatkan, untuk bagian direksi tersendiri juga di berikan fasilitas berupa tempat parkir khusus. Lalu untuk karyawan telah di beri kompensasi berdasarkan

golongan, jabatan, dan masa kerja, sedangkan untuk karyawan kontrak di berikan kompensasi berdasarkan gaji UMK (Upah Minimum Kabupaten) atau sesuai dengan perjanjian yang sudah di sepakati oleh perusahaan tersebut.

Tabel 1 Jenis-Jenis Tunjangan

No	Jenis- jenis tunjangan
1	Tunjangan Keluarga
2	Tunjangan Lembur
3	Tunjangan Kesehatan
4	Tunjangan Hari Tua
5	Tunjangan Perumahan
6	Tunjangan Konsumsi
7	Tunjangan Hari Raya
8	Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan
9	Tunjangan Jabatan
10	Tunjangan Kedisiplinan Kerja

Sumber: HRD RS. Bhakti Husada Bekasi,(2024)

Selain faktor pemberian tunjangan yang sudah di berikan pada RS. Bhakti Husada Bekasi, Pada kompensasi finansial menurut Hasibuan (2023) kompensasi finansial secara umum yaitu di bagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung serta tidak langsung. Mody dan noe (2008:374) dalam (Bayani and Aisyah 2023). Pada pembagian kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah insentif, tunjangan serta insentif yang bisa dikatakan sebagai komisi dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, dapat kita artikan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung itu sebagai adanya penghargaan serta imbalan dari hasil kerja yang dilakukan serta bisa dikatakan pemberian gaji, upah, insentif yang dibayar atau yang di sepakati oleh antar pekerja dan perusahaan tersebut.

Dalam hal tersebut yang memberikan bisa berupa uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh kepada perkerja tersebut, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan suatu pemberian bagian keuntungan atau lainnya bagi para pekerja yang dimana itu diluar gaji dan upah tetap yang bisa berupa tunjangan, asuransi pesangon dan sebagai. Dengan hal ini yang bisa di katakan pada kompensasi finansial yaitu sebuah program yang dimana itu suatu pemberian penghargaan kepada pekerja tersebut. Bila adanya kompensasi finansial yang cukup serta sudah memberikan kompensasi yang bisa memadai karyawan pasti akan merasakan senang dalam bekerja serta karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Jika adanya kepuasan dalam bekerja, hal yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu dengan adanya kompensasi. Dalam hal ini bahwa bisa kita lihat, kompensasi dapat di pengaruhi oleh karyawan itu sendiri maupun perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Keinginan karyawan untuk bekerja pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh produktivitas, dapat bisa memperbaiki pada manajemen itu sendiri dan pada turnover intention karyawan yang hendak mengalami pengurangan. Jika sebaliknya kurangnya kompensasi akan menimbulkannya terhadap kualitas kerja pada karyawan itu sendiri dan kemampuan pada produktivitas pada karyawan yang bisa menyusut pada adanya turnover intention pada karyawan yang tinggi sehingga perihal tersebut akan merugikan perusahaan (Gani, Priharto, and Purnamasari 2022).

Lingkungan kerja fisik merupakan bagian keseluruhan sarana prasana pada kerja karyawan seperti halnya, tempat kerja, kebersihan, penerangan serta fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang baik akan terasa nyaman bagi karyawan dari bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan yang akan di berikan kompensasi tersebut.

Pada pemberian kompensasi tersebut akan menarik, mempertahankan karyawan dan memotivasi karyawan supaya karyawan berprestasi dalam (Enjel Baru, Chaild Imran 2023). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan jumlah alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode karyawan, serta peraturan kerja baik secara perorangan maupun berompok dalam (Gani, Priharta, and Purnamasari 2022).

Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas kerja dan suasana kerja, Berdasarkan observasi di tanggal 1 oktober 2023, situasi lingkungan kerja fisik dari Rs. Bhakti Husada Bekasi sudah cukup baik dan kondusif. Namun, ruang kerja yang di gunakan cenderung sempit dan penataan barang maupun parkir masih kurang kondusif sehingga membuat ruang gerak menjadi terbatas. Namun terkadang masih terjadinya miskomunikasi karena kurangnya koordinasi antar bidang sehingga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan. Perusahaan pasti selalu menginginkan karyawannya agar produktif dalam bekerja dan loyal kepada perusahaan. Namun harus ada upaya dari perusahaan agar bisa mewujudkan hal tersebut, salah satunya dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai supaya karyawan bisa merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dan rasa yang dimiliki oleh karyawan yang dimana ini yang sangat berhubungan dengan lingkungan perusahaan, kompensasi dan lain-lain. Kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh seberapa baik segala sesuatunya memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika karyawan yakin bahwa gaji mereka rendah secara tidak adil, mereka cenderung mempunyai perasaan negatif terhadap atasan dan rekan kerja mereka. (Dyah Ambar Fatikasari, Akhmad Suharto 2022).

Pada Kepuasan kerja masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya turnover intention, karyawan dengan kepuasan yang tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dengan benar dan penuh tanggung jawab. Pada karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan lebih memikirkan untuk berpindah ke pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam hal ini dapat diperkuat dengan pendapat Busch dalam (Pranata and Irbayuni 2022) Kepuasan sendiri mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan seperti yang dijelaskan kepuasan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah pekerjaan, yang dapat dianggap sebagai niat untuk berhenti.

Faktor turnover intention bukanlah sebuah masalah yang bisa di remehkan dapat bisa kita bayangkan jika perusahaan terus kehilangan karyawan apalagi terjadinya jika kesulitan untuk merekrut karyawan yang kualitas, maka hal itu terjadi untuk melakukan pelatihan dan mungkin telah di latih ulang sehingga perusahaan mempercayainya. Namun, hal ini akan bisa mengarahkan pada niat berpindahnya perusahaan ke tempat lain. Tapi, faktanya turnover intention sering terjadi pada setiap perusahaan. hal ini munculnya keinginan pada karyawan untuk beralih ke perusahaan lain atau niat berpindah pekerjaan. Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Selain itu juga ada faktor lingkungan kerja fisik, menurut Mangkunegara (2017) dalam jurnal Ekhsan dan Mulyati (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan juga tidak kalah penting untuk di perhatikan, lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan atau yang dibebankan. Misalnya: kebersihan dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

mempunyai dampak yang sangat penting dalam memastikan kelancaran produksi dan lingkungan yang sesuai agar karyawan dapat bekerja dengan kepuasan, selain itu juga berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan (Saputra 2021). Penelitian (Tannady,2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah sifat dari karyawan yang cinta dan senang terhadap pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan harus dibentuk dengan baik agar terciptakan moral kerja, dedikasi, kecintaan, serta kedisiplinan dari pekerja meningkat. Beberapa karyawan menyatakan pendapat kompensasi yang tidak sesuai dengan yang mereka harapkan menjadi salah satu alasan terbesar mengapa timbulnya rasa tidak puas dalam bekerja.

Uraian yang diberikan di atas menunjukkan bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian serupa, namun dengan topik penelitian yang berbeda. Jika berdasarkan uraian fenomena diatas, penulis tertarik untuk mengidentifikasi apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dengan Turnover intention tersebut serta dampaknya terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan pada RS. Bhakti Husada Bekasi. Maka dari itu, penelitian ini mengambil dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi”**.

2. Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Turnover intention merupakan isu yang sangat penting di dalam suatu organisasi dan dampaknya sangat merugikan karna setiap kali karyawan mengundurkan diri maka dari itu pula organisasi tersebut harus mengeluarkan biaya pengrekrutan, penyeleksian hingga pelatihan untuk karyawan baru (Cohen dan ronit 2017). Keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi yang bisa dikatakan adanya turnover intention pada karyawan, seorang karyawan selalu memunculkan tanda tanya besar dan adanya beberapa faktor yang bisa menjadi pendorong munculnya keinginan yang termasuk kedalam lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stress kerja yang dialami oleh karyawan tersebut (Alam & raja 2015) di dalam (Setiyarti et al. 2023).

Menurut Mathis & Jackson di dalam Muviana (2022) menjelaskan bahwa turnover intention suatu proses dimana seorang karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi yang harus di gantikan turnover suatu kejadian biasa di tempat kerja selama turnover terlalu tinggi. Turnover karyawan dapat terjadi karena adanya keinginan dari karyawan yang akan meninggalkan pekerjaannya (Akgunduz &,2018). Menurut Koestanto & Ardi (2017) keinginan untuk berpindah yaitu tahap awal terjadinya turnover intention di sebuah perusahaan.

Menurut Widodo (2010) menyebutkan bahwa turnover intention merupakan keinginan untuk mencari lowongan kerja di perusahaan lain, evaluasi kemungkinan akan mendapatkan pekerjaan yang baik bekerja di tempat lain. Menurut (moblely dkk) dalam (Siregar and Maryati 2021) pada niat untuk berpindah diukur dengan empat dimensi yaitu: lebih kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan guna mencari pekerjaan yang lain atau ada alternatif pada pekerjaan yang lebih baik.

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2021), kompensasi itu salah satu pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai suatu imbalan jasa atau balas jasa yang akan di berikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk uang yang di berikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi akan bisa timbul adanya hubungan kerja pada karyawan, kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kompensasi tidak langsung berupa THR, uang pensiun serta seragam dan sebagainya (Mulyaningtyas and Soliha 2023).

Menurut Hasibuan (2021), kompensasi itu salah satu pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai suatu imbalan jasa atau balas jasa yang akan di berikan oleh perusahaan

pada karyawan dalam bentuk uang yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi akan bisa timbul adanya hubungan kerja pada karyawan, kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa THR, uang pensiun, seragam dan sebagainya (Mulyaningtyas and Soliha 2023).

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan untuk para pekerjanya sebagai bentuk terimakasih terhadap jasa yang karyawan berikan kepada karyawan tersebut (Indrasari 2017). Dalam penelitian ini sebelumnya oleh Andardinata & Sulaeman (2019) kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Tannady 2017) didalam (Olivia and Sukma 2023).

Kompensasi finansial langsung tidak bisa untuk bisa memenuhi kebutuhan para karyawan maka hal tersebut dapat memunculkan pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta mencari pekerjaan lain dengan harapan mendapatkan kompensasi yang tinggi dari perusahaan lain. Maka oleh karena itu, kata lain dari kompensasi finansial yang di terima maka semakin rendah untuk niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau yang bisa di katakan sebagai salah satu faktor yang bisa di katakan terjadinya turnover intention.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang akan di hadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagian kelompok Sedarmayanti (2012) di dalam (Pranata and Irbayuni 2022). Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan fisik di tempat kerja begitu aspek begitu penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan, sosial karyawan dan kesehatan karyawan, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Siagian 2014:57) dalam (Sihaloho and Siregar 2020).

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Ekhsan dan Mulyati (2022) Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan dalam kinerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang erat dengan sekitarnya.

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk tetap beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitar. Demikian pula, lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian dari tujuan organisasi tersebut, serta menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugasnya. Menurut Siagian (2017) Lingkungan kerja fisik mengacu pada berbagai kondisi fisik di tempat kerja yang berdampak langsung pada karyawan. Beberapa faktor yang digunakan untuk mengevaluasi lingkungan kerja fisik antara lain pencahayaan, suhu, kebisingan, penggunaan warna, ruang, distribusi kerja, keselamatan kerja, dan peralatan kerja (Andreas, Santati, and Farla 2023).

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sitinjak (2018:117) bahwa menyatakan yaitu kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Pada penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Handoko dalam Sutrisno (2016:75), “mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko:2016) dalam (Pratama and Badar 2023).

Pada kepuasan karyawan yang meningkat dengan seiring banyak hambatan yang terjadi atau yang sedang mereka hadapi (Goffur,2018). Ada beberapa faktor yang biasanya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya: pekerja yang dianggap sulit bagi karyawan, penghargaan, kondisi tempat kerja dan hubungan interpersonal pekerjaan di anggap lebih mudah yang bisa membuat karyawan itu sendiri merasa bosan. Pada istilah pekerjaan yang menyenangkan, cintai pekerjaan saya, penghargaan kerja dan kinerja itu merupakan dari indikator kepuasan kerja (Narpati et.al.,2020) didalam (Nisa and Emilda 2023).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Rumah Sakti Bhakti Husada Bekasi, yang berlokasi JL.RE. Mardinata, Karang Baru,Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi dengan populasi yang berjumlah 203 orang. penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai metode penentuan jumlah sampel yang di butuhkan adapun perhitungannya yakni:

$$\text{Rumus Slovin} = n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{e^2}}$$

$$n = \frac{203}{1 + 203 (0,1)^2}$$

$$n = 66,996$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel minimal

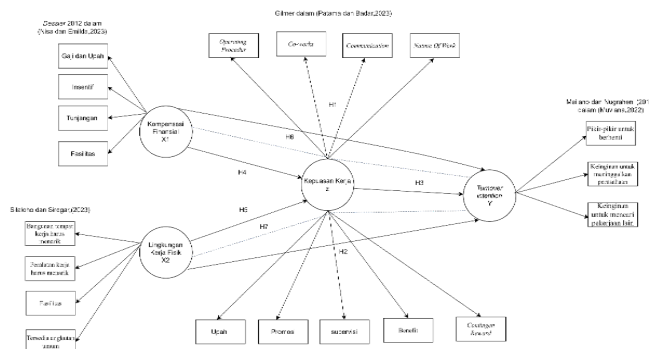
N = Jumlah populasi

e = Margin eror sebesar 0,1

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 66,996 responden. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 67 responden.

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang dikutip dari buku metode penelitian Sugiyono (2020) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi populasi serta sampel tertentu, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang di gunakan untuk meneliti Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dan kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.



Gambar 1. Desain Penelitian
Sumber: penelitian diolah,(2024)

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan data yang di peroleh dari kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden yaitu berjumlah 67 orang. Setiap kuesioner diberikan kepada reponden dan di harapkan agar responden dapat mengisi pernyataan- pertanyaan yang di ajukan pada kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dari 82 kuesioner yang di sebar terdapat 67 kuesioner yang valid. Kuesioner kemudian di seleksi untuk melihat jawaban responden memenuhi kriteria yang terdiri dari kelengkapan identitas responden, keharusan untuk menjawab seluruh item pernyataan tanpa ada yang terlewatkan dan tidak untuk memilih lebih dari satu jawaban.

Untuk kuesioner yang dapat di olah secara lebih lanjut sebanyak 67 responden, dimana 15 kuesioner di kembalikan tidak dapat di olah karena berbagai kerusakan seperti responden tidak mengisi identitas nama secara asal-asalan atau tidak lengkap, responden memilih lebih dari satu jawaban, dan satu item pernyataan atau lebih yang tidak di jawab oleh responden. Kuesioner yang di sebarakan sebanyak 67 responden dapat diolah menjadi data yang berguna bagi kelanjutan penelitian ini. Pengolahan data dilakukan melalui perangkat lunak (Software) SmartPLS 3.0.

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,907	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,840	Reliabel
Turnover intention	0,777	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,865	Reliabel

Sumber: Data primer di olah,(2024)

Keterangan:

1. Kompensasi finansial sebesar 0,907 >0,70 maka dinyatakan reliabel.
2. Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,840>0,70 maka dinyatakan reliabel.
3. turnover intention sebesar 0,777 >0,70 maka dinyatakan reliabel.
4. Kepuasan Kerja sebesar 0,865 > 0,70 maka dinyatakan reliabel

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite reliability	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,928	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,833	Reliabel
Turnover intention	0,857	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,898	Reliabel

Sumber: Data primer di olah, (2024).

Keterangan:

1. Kompensasi Finansial sebesar 0,928 > 0,70 maka dinyatakan reliabel
2. Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,833 > 0,70 maka dinyatakan reliabel
3. Turnover intention sebesar 0,857 > 0,70 maka dinyatakan reliabel
4. Kepuasan Kerja sebesar 0,898 > 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Pengujian Model Struktur (*Inner Model*)

Pengujian Model Struktur (*inner model*) Pengujian ini yaitu pengujian terhadap suatu model struktural atau *inner model* dengan melihat nilai dari *R-square* yang sudah di olah sebelumnya. Berikut ini pengujian model struktural yaitu *inner model* di berikut ini:

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,548	0,534
Turnover intention	0,301	0,268

Sumber: Data primer di olah, (2024)

Nilai R-quare pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,548 yang artinya 54,8% yang mempengaruhi terhadap turnover intention, sedangkan pada nilai R-Square pada turnover intention sebesar 0,301 yang artinya 30,1%.

F-SQUARE

Variabel	Kepuasan Kerja	Kompensasi Finansial	Lingkungan Kerja Fisik	Turnover intention
Kepuasan kerja				0,037
Kompensasi Finansial	0,281			0,109
Lingkungan Kerja Fisik	0,098			0,010
Turnover intention				

Sumber: Data primer di olah,(2024).

Uji hipotesis dapat dilihat dari tabel *path coefficient* yang memiliki fungsi untuk menguji suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. *Path coefficient* memiliki kriteria, yaitu sebesar 5% $t = 1,96$. Apabila nilai *t-statistik* > 1,96 maka hasil hipotesis tersebut menunjukkan signifikan atau H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6. Path Coefficient

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean	Standard Deviation	T-Statistik	P
		(M)	(STDEV)	(O/STDEV)	Values
Kepuasan Kerja(z)->turnover intention (y)	0,239	0,214	0,241	0,991	0,322
Kompensasi Finansial (X1)-> Kepuasan Kerja(z)	0,501	0,476	0,142	3,529	0,000
Kompensasi Finansial-> turnover intention (y)	0,559	0,518	0,201	2,783	0,006
Lingkungan Kerja Fisik(X2)-> Kepuasan Kerja (z)	0,296	0,328	0,133	2,231	0,026
Lingkungan Kerja Fisik (X2)-> turnover intention (y)	-0,051	0,004	0,157	0,323	0,747

Sumber: Data primer diolah,(2024)

Tabel 7. Spesific Indirect Effects

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean	Standard Deviation	T-Statistik	P
		(M)	(STDEV)	(O/STDEV)	Values
Kompensasi finansial (X1)-> Kepuasan Kerja(z)-> Turnover intention (y)	0,120	0,103	0,119	1,006	0,315
Lingkungan Kerja Fisik_(X2) -> Kepuasan Kerja(z)-> turnover intention (Y)	0,071	0,063	0,092	0,776	0,444

Sumber: Data primer di olah (2024).

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat dilihat hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPls 3.0 (software yang di gunakan untuk melakukan analisis PLS). berikut ini kesimpulan hasil akhir yang di peroleh setiap hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Kompensasi Finansial terhadap turnover intention berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel Kompensasi finansial dapat berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Annisa Raudya Wibowo dan Daniel Gunarto dalam jurnal artikel Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawann PT. Trias Sentosa Tbk Wibowo and Gunarto, (2023). Dengan hasil penelitian: penelitian menunjukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.jurnal soetomo business review dalam Wibowo dan Gunarto, (2023). Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi menunjukan semakin rendah Kompensasi Finansial yang telah di berikan oleh perusahaan maka semakin tinggi turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap turnover intention tidak berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Rizki Hasmina Dewi, Dewi Shinta wulandari lubis pada jurnal studi manajemen vol 2 no 2 mei 2020 hasil penelitian ini menunjukan kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan keberadaannya terhadap variabel turnover imtemtion pada STIM Sukma, sementara variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukan semakin rendah Lingkungan Kerja Fisik yang telah di rasakan oleh karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga turnover intention semakin tinggi pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Kompensasi Finansial terhadap turnover intention tidak signifikan Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel Kepuasan kerja dapat tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh M.Ardi Nupi Widya Astuti, Nurul Fadilla,Sukma Jaya Artha dalam jurnal bina bangsa ekonomika (2020) bahwa hasil analis menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intenion. Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan dapat menurunkan turnover intention karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya bawa Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kayawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi hal ini disebabkan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat berpengaruh ke karyawan, hal ini menunjukan bahwa terjadinya turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Kompensasi Finansial terhadap turnover intention berpengaruh dapat signifikan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel Kompensasi finansial dapat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada

Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denny Irmawati Agustin (2018) dalam jurnal manajemen bisnis dengan judul pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja pada Ratu Swalayan Dampit kabupaten malang menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi menunjukkan yang disebabkan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat berpengaruh ke karyawan, hal ini menunjukkan bahwa terjadinya turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi ini dapat disebabkan karena adanya pemberian Kompensasi Finansial yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel Kompensasi finansial dapat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farel adreas, Prama Santati, Wita Faria dalam jurnal pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja PD Sahang mas jurnal maneksi juni 2023 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi menunjukkan bahwa adanya Lingkungan Kerja Fisik yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman, jika karyawan merasa bekerja dengan nyaman maka dapat akan menimbulkan Kepuasan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

6. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Kompensasi Finansial terhadap turnover intention tidak signifikan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel Kompensasi finansial dapat tidak berpengaruh signifikan melalui Kepuasan Kerja Karyawan terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Felinda Tri Suciati dalam jurnal Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya bahwa Penelitian ini dapat disimpulkan karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi menunjukkan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi memperlemah antara pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi secara negative dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikansi berkurang pada Karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Kompensasi Finansial terhadap turnover intention tidak signifikan. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nining Yuningsih, Maha Putra, Adi maryadi Dalam artikel jurnal Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention karyawan bagian produksi PT Karya Teknik Nusantara Yuningsih dalam jurnal pelita ilmu,(2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya, Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi menunjukkan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi memperlemah antara pengaruh

Lingkungan Kerja Fisik terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi secara negative dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikansi berkurang pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

5. Penutup

Berdasarkan uraian dan pembahasan dari hasil penelitian yang di lakukan tentang pengaruh variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap turnover intention karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial dapat berpengaruh terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi, hal ini menunjukkan semakin rendah Kompensasi Finansial yang telah di berikan oleh perusahaan maka semakin tinggi turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.
2. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi, hal ini menunjukkan semakin rendah Lingkungan Kerja Fisik yang telah di rasakan oleh karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga turnover intention semakin tinggi pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.
3. Kepuasan Kerja karyawan tidak dapat berpengaruh terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi, hal ini di sebabkan adanya Kepuasan Kerja yang tinggi tidak dapat berpengaruh ke karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.
4. Kompensasi Finansial dapat Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi, hal ini dapat di sebabkan karena adanya pemberian Kompensasi Finansial yang tinggi dapat menimbulkan Kepuasan Kerja pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.
5. Lingkungan Kerja Fisik dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi. Hal ini dapat disebabkan karena Lingkungan Kerja Fisik yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman, jika karyawan merasa bekerja dengan nyaman maka dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.
6. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi memperlemah antara pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi secara negative dengan adanya Kepuasan Kerja nilai signifikansi berkurang pada Karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.
7. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi memperlemah antara pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi secara negative dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikansi berkurang pada Karyawan Rumah Sakit Bhakti Husada Bekasi.

Daftar Pustaka

- Agustina, Tri Siwi. 2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover intention* Dengan *Affective Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Ayam Bakar Pak 'D' Kota Surabaya." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 19(2): 598–608.
- Andreas, Farrel, Parama Santati, and Wita Farla. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas." *Jurnal Maneksi* 12(2): 332–38.
- Badrianto, Yuan, Muhamad Ekhsan, and Cucu Mulyati. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 401–10.

- Bayani, Lutfiah Nur, and Siti Aisyah. 2023. "Analisis Sistem Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Prima Multi Peralatan Medan)." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 3(1): 85–97.
- Dyah Ambar Fatikasari, Akhmad Suharto, Pawesti Winahyu. 2022. "pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di era market kencong ." *Jurnal mahasiswa Entrepreneur (JME)* 1.
- Enjel Baru, Chaild Imran, Tenri S.P Dipoatmodjo. 2023. "pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Vale tbk di sorowako" <https://malaqbiipublisher.com/indek.php/JIMBE> 1.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi. 2019. "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari." *Cakrawala Management Business Journal* 1(1): 119.
- Gani, Nur Asni, Andry Priharta, and Anastasya Purnamasari. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Perusahaan Tambang Di Kalimantan." *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10(2): 579–88.
- Mulyaningtyas, Belia, and Euis Soliha. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang)." *Darma Agung* 31(1): 677–87.
- Muviana, Lilik. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 10(No. 2): 394–407.
- Nisa, Syaiva Hairun, and Emilda Emilda. 2023. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita Di Kec. Negara, Bali." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 4(2): 64–70.
- Olivia, Lambok Hasian Joanne, and Rivera Pantro Sukma. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Di PT Akasha Wira International." *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3(1): 1–19.
- Pranata, Fikry Ardiansyah, and Sulastri Irbayuni. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7(1): 369–78.
- Pratama, Muhamad Ardiansyah, and Muhammad Badar. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima." *JMCBUS: Journal Management and Creative Business* 1(4).
- Prof.Dr.Sugiyono. 2020. metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&dK
- prof.Drs H.Imam Ghozali m,com,ph.d, ak. 2019. partial *least squers* konsep,teknik dan aplikasi menggunakan program *smartpls3.0*.
- Putra, A.A. Made Alit, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali" *Values* 3(2): 540–51.
- Saputra, Agung Aditya. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7(1): 68–77.
- Setiyarti, Tettie -, Ni Made Widiyastiti, Ida Ayu Trisna Wijayanthi, and Pipit Sundari. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Turnoverintention di antara lingkungan kerja,gaya kepemimpinan, kompensasi dan stress kerja *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)* 15(2): 98–120.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Siregar, Dzulfiqar Mudhoffar, and Tri Maryati. 2021. "Effect of Compensation Towards *Turnover intention* with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT. Madya Karya Putra." *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation*

2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020) 176(ICoSIAMS 2020): 340–45.

Wahyudin, Khairul Amar. 2023. “pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sicepat Express cabang bima” *Jurnal Economia* 2(9 September): 2963–1181.

Wibowo, Annisa Raudya, and Daniel Gunarto. 2023. “ pengaruh stress kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja (studi kasus pada departemen PT Trias sentosa tbk) .” *Soetomo Business Review* 4: 146–53.