

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif pada 46 karyawan CV Kreasi Mandiri di Purwokerto, Jawa Tengah, yang dipilih menggunakan metode Slovin dari populasi 52 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert 1–5, kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta berpengaruh terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun *turnover intention*, dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut. Kepuasan kerja sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan kompensasi yang adil, konsisten, dan tepat waktu sebagai faktor kunci dalam menekan niat karyawan untuk keluar. Sementara itu, meskipun perbaikan fasilitas fisik tidak berdampak langsung pada retensi, tetap perlu dilakukan untuk mendukung kenyamanan kerja. Penelitian ini memperkuat *Social Exchange Theory*, di mana imbalan yang dianggap sepadan mendorong kepuasan kerja yang kemudian menurunkan *turnover intention*.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Mediasi.

SUMMARY

This study aims to examine the effect of compensation and physical work environment on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable. The research employed a quantitative approach involving 46 employees of CV Kreasi Mandiri in Purwokerto, Central Java, selected using the Slovin formula from a population of 52 employees. Data were collected through Google Form questionnaires using a 5-point Likert scale and analyzed with SPSS to evaluate both direct and indirect effects among variables. The results indicate that compensation significantly affects job satisfaction and turnover intention, both directly and indirectly through job satisfaction. Conversely, the physical work environment does not have a significant influence on either job satisfaction or turnover intention, and job satisfaction does not mediate this relationship. Job satisfaction itself has a significant effect on turnover intention. These findings highlight the importance of fair, consistent, and timely compensation policies as key factors in reducing employees' intention to leave. Meanwhile, although improvements in physical facilities do not directly impact retention, they are still necessary to support workplace comfort. This study reinforces Social Exchange Theory, where perceived equitable rewards enhance job satisfaction, which in turn lowers turnover intention.

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