

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

**(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Hamori
di Kabupaten Subang)**

SKRIPSI



Nama : Eriska Aulia

NIM : 43122010167

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

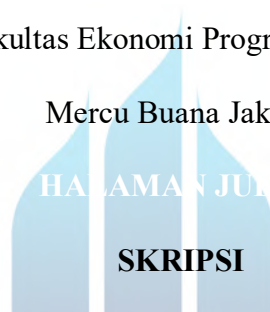
2026

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

**(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Hamori
di Kabupaten Subang)**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas

Mercu Buana Jakarta



Nama : Eriska Aulia

NIM : 43122010167

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2026

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eriska Aulia

NIM : 43122010167

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 30 Juni 2026



Eriska Aulia

NIM. 43122010167

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No.Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : ERISKA AULIA
NIM : 43122010167
Fakultas / Program Studi : FEB / Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Hamori di Kabupaten Subang)
Hasil Pengecekan Turnitin : 26%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **26%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk penyerahan tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 September 2026

Kepala Biro Perpustakaan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk penyerahan tugas akhir.

2026/September/16/0000001429/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Eriska Aulia
NIM : 43122010167
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/S1 Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Hamori Kabupaten Subang)

Telah berhasil dipertahankan pada sidang tanggal 28 Juli 2026 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh :

Pembimbing



Prof. Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.M
NIDN/NUPTK: 0407096202

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA
NIDN/NUPTK: 0307036901



Dudi Permana, Ph.D
NIDN/NUPTK: 1018037701

LPTA-08266618



Scan QR or [click here](#) to
Verification

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS

AKHIR DI REPOSITORI UMB

Sebagai sivitas akademik universitas mercu buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eriska Aulia
NIM : 43122010167
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/S-1 Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Hamori di Kabupaten Subang)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Agustus 2026

Yang Menyatakan,



Eriska Aulia

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*”** Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing atas waktu, bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng. selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dudi Permana, Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. dr. R. Alief Radhianto, MPH selaku Direktur Utama Rumah Sakit Hamori yang telah mengizinkan melakukan penelitian pada karyawan.
5. Kedua orang tua penulis, Mama Kartiyah dan Alm. Bapak Zaenal Abidin, atas doa, kasih sayang, pengorbanan, dan dukungan yang tidak pernah berhenti.

6. Kedua kakak laki-laki Penulis, Ridwan Gunawan dan Muhamad Dwi Fadilah, atas dukungan dan doa yang diberikan.
7. Keluarga kakak ipar atas doa, dukungan, perhatian, dan semangat, serta keponakan tersayang, Adreena Sheza Chiara, yang selalu memberikan keceriaan.
8. Naswa Nursalimah dan Keluarga Kecil, yang menjadi tempat bersandar, berkeluh kesah, berbagi cerita, dan menguatkan penulis dalam setiap proses.
9. Arif Wicaksono, yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah, memahami, menyemangati, menghibur, dan membantu penulis dalam setiap proses.
10. *Last but not least*, untuk Eriska Aulia, gadis kecil yang telah berjuang begitu jauh hingga sampai di titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah meskipun banyak hal terasa begitu berat untuk di jalani. Terima kasih karena tetap bertahan di tengah lelah, nangis, kecewa, dan berbagai keadaan yang tidak mudah. Perjalanan ini bukan perjalanan yang sederhana, ada banyak hal yang harus di korbankan, banyak air mata yang jatuh diam-diam demi bisa terus melanjutkan pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah mampu melewati hari-hari yang sulit, tetap berdiri meskipun berkali-kali merasa runtuh, dan tetap percaya bahwa semua perjuangan ini akan menemukan akhirnya.

Jakarta, 30 Juni 2026



Eriska Aulia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Hamori Kabupaten Subang. Tingginya *turnover intention* pada sektor pelayanan kesehatan menjadi perhatian penting karena dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan tetap nonmedis Rumah Sakit Hamori Kabupaten Subang dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam menurunkan *turnover intention* karyawan, diikuti oleh kompensasi dan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, didukung oleh pemberian kompensasi yang sesuai serta peluang pengembangan karir yang jelas, dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan retensi karyawan.

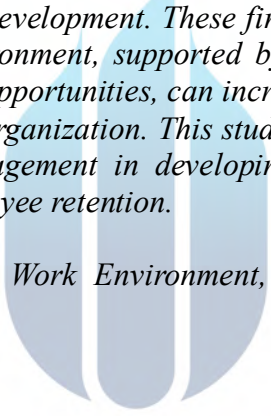
Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, *Turnover Intention*, Rumah Sakit Hamori.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, work environment, and career development on employee turnover intention at Hamori Hospital, Subang Regency. High turnover intention in the healthcare sector has become an important concern because it can affect workforce stability and the quality of hospital services. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 100 permanent non-medical employees of Hamori Hospital, Subang Regency, using a saturated sampling technique. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach through SmartPLS 4.0. The results indicate that compensation, work environment, and career development have a negative and significant effect on turnover intention. The work environment was found to be the most dominant variable in reducing employee turnover intention, followed by compensation and career development. These findings suggest that a comfortable and supportive work environment, supported by appropriate compensation and clear career development opportunities, can increase employee loyalty and reduce the intention to leave the organization. This study is expected to provide valuable insights for hospital management in developing human resource management strategies to improve employee retention.

Keywords: Compensation, Work Environment, Career Development, Turnover Intention, Hamori Hospital.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR HASIL PENGECEKAN PLAGIASI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Kontribusi Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2. <i>Turnover Intention</i>	19
3. Kompensasi	23
4. Lingkungan Kerja.....	29
5. Pengembangan Karir	35
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Pengembangan Hipotesis.....	48
1. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	48

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	50
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
D. Kerangka Konseptual	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Tempat dan Waktu Penelitian	54
B. Desain Penelitian.....	54
C. Definisi dan Operasional Variabel	55
1. Definisi Variabel.....	55
2. Operasional Variabel	57
D. Skala Pengukuran Variabel.....	62
E. Populasi dan Sample.....	63
1. Populasi	63
2. Sampel.....	63
F. Metode Pengumpulan Data.....	64
G. Metode Analisis Data.....	64
1. Analisis Deskriptif.....	65
2. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) – <i>Partial Least Square</i> (PLS)	66
3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	73
A. Gambaran Umum Lokasi atau Objek Penelitian.....	73
B. Statistik Deskriptif.....	74
1. Karakteristik Responden.....	75
2. Deskripsi Variabel.....	77
C. Hasil Analisis Data <i>Partial Least Square</i> (PLS)	81
1. Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	81
2. Evaluasi Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	89
3. Uji Hipotesis.....	92
D. Pembahasan.....	94
1. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	94
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	96

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i>	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Keterbatasan Penelitian.....	104
C. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN.....	116



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Tenaga Non- Medis.....	3
Tabel 1.2. Data Tenaga Medis.....	3
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei	7
Tabel 1.4. <i>Research Gap</i>	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1. Definisi Operasional <i>Turnover Intention</i>	57
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel Pengembangan Karir.....	61
Tabel 3.5. Skala Likert	63
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 4.5. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.6. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 4.7. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir	78
Tabel 4.8. Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	79
Tabel 4.9. Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	84
Tabel 4.10. Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	85
Tabel 4.11. Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	86
Tabel 4.12. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)	88
Tabel 4.13. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	88
Tabel 4.14. Nilai Variabel Endogen	89
Tabel 4.15. Model Fit.....	90
Tabel 4.16. Nilai F2.....	91
Tabel 4.17. Nilai <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	91
Tabel 4.18. Hasil Uji Hipotesis	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	52
Gambar 4.1. Hasil Algoritma PLS	83
Gambar 4.2. Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	93



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	116
Lampiran 2 Hasil Cek Uji Turnitin	117
Lampiran 3 Kusioner Penelitian.....	117
Lampiran 4: Hasil Deskripsi Responden.....	122
Lampiran 5: Hasil Tabulasi Kuesioner Penelitian.....	124
Lampiran 6: Deskripsi Variabel.....	134
Lampiran 7: Hasil <i>Outer Model</i>	136
Lampiran 8: Hasil <i>Inner Model</i>	139

