Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Maulana, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, serta pengendalian karyawan agar tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan dapat tercapai secara seimbang (Dessler, 2020).

MSDM juga dapat dipahami sebagai pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset organisasi. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber daya penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan daya saing (Busro, 2020). Dalam konteks penelitian ini, MSDM menjadi landasan utama karena kompensasi, kepuasan kerja, dan labor turnover merupakan bagian dari kajian pengelolaan sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan pengelolaan yang kurang baik dapat memunculkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Kasmir, 2020).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM mencakup fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara itu, fungsi operasional meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja (Hasibuan, 2019).

Salah satu fungsi MSDM yang relevan dengan penelitian ini adalah fungsi kompensasi. Kompensasi berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dan menjadi instrumen penting untuk mempertahankan karyawan, membangun kepuasan kerja, serta menekan kecenderungan turnover (Dessler, 2020).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi, tenaga, waktu, dan pikiran yang telah diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan (Hasibuan, 2019). Kompensasi tidak hanya berbentuk gaji pokok, tetapi juga mencakup bonus, insentif, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan nonfinansial yang diterima karyawan selama bekerja dalam organisasi (Dessler, 2020). Kompensasi juga dapat dimaknai sebagai bentuk penghargaan organisasi kepada karyawan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan (Aswaruddin et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kompensasi dalam penelitian ini diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan CV Naga Mas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tembilahan, baik berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Definisi ini disesuaikan dengan indikator kuesioner penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel Kompensasi (Aswaruddin et al., 2023).

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan secara adil dapat menumbuhkan rasa dihargai sehingga karyawan memiliki dorongan untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Dessler, 2020). Kompensasi juga bertujuan untuk menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan kesesuaian kompensasi antarjabatan di dalam organisasi, sedangkan keadilan eksternal berkaitan dengan kesesuaian kompensasi organisasi dibandingkan dengan standar pasar tenaga kerja (Robbins & Judge, 2019).

Dalam perusahaan kecil dan menengah seperti CV Naga Mas Tembilahan, kompensasi yang layak dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Anwar et al., 2024)

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, jaminan sosial, cuti berbayar, dan fasilitas kesejahteraan

(Hasibuan, 2019). Kompensasi nonfinansial adalah penghargaan yang tidak berbentuk uang, misalnya pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, tanggung jawab kerja, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang baik. Bentuk kompensasi nonfinansial tetap penting karena dapat memengaruhi rasa dihargai dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2019).

Dalam penelitian ini, jenis kompensasi yang digunakan sebagai indikator kuesioner adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Keempat indikator tersebut dipilih karena paling sesuai dengan kondisi objek penelitian dan dapat menggambarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima (Aswaruddin et al., 2023).

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan finansial perusahaan, standar upah di pasar kerja, tingkat jabatan, beban kerja, tanggung jawab, masa kerja, prestasi kerja, serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (Hasibuan, 2019). Faktor internal perusahaan seperti anggaran tenaga kerja, kebijakan manajemen, dan kemampuan membayar juga memengaruhi sistem kompensasi. Apabila perusahaan memiliki keterbatasan keuangan, kebijakan kompensasi dapat mengalami penyesuaian, namun tetap perlu memperhatikan aspek keadilan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan karyawan (Dessler, 2020).

Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, tingkat persaingan tenaga kerja, dan ketentuan upah minimum juga menjadi pertimbangan dalam penentuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

kompensasi. Kompensasi yang terlalu rendah dibandingkan standar pasar dapat meningkatkan risiko karyawan mencari pekerjaan lain (Kasmir, 2020).

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dalam penelitian ini disesuaikan dengan kuesioner yang digunakan, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan dukungan fasilitas kerja yang diterima karyawan (Dessler, 2020).

1. Upah dan gaji, yaitu imbalan utama yang diterima karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja, jabatan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa adil dan kepuasan karyawan (Hasibuan, 2019).
2. Insentif, yaitu tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, pencapaian target, atau kontribusi tertentu. Insentif berfungsi sebagai pendorong motivasi dan dapat memperkuat persepsi bahwa kinerja karyawan dihargai oleh perusahaan (Dessler, 2020).
3. Tunjangan, yaitu imbalan tambahan di luar gaji pokok seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya, atau tunjangan lain yang menunjang kesejahteraan karyawan. Tunjangan yang memadai dapat meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Hasibuan, 2019).
4. Fasilitas, yaitu sarana pendukung yang diberikan perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti peralatan kerja, kendaraan operasional, ruang kerja, dan fasilitas pendukung lainnya. Fasilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan nyaman (Busro, 2020).

2.1.3 Labor Turnover

2.1.3.1 Pengertian Labor Turnover

Labor turnover merupakan tingkat pergantian tenaga kerja yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode tertentu. Pergantian tersebut umumnya ditandai dengan keluarnya karyawan dari organisasi dan kemudian digantikan oleh tenaga kerja baru. Tingkat labor turnover digunakan sebagai indikator untuk menilai stabilitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Mathis et al. (2017), labor turnover adalah proses keluarnya karyawan dari organisasi yang mengharuskan perusahaan melakukan penggantian tenaga kerja. Tingginya tingkat labor turnover dapat meningkatkan biaya organisasi seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru. Lazear & McCue, 2018) menjelaskan bahwa labor turnover merupakan fenomena perpindahan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, industri, dan kondisi tenaga kerja. Tingkat turnover yang tinggi menunjukkan tingginya pergerakan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis berpendapat bahwa labor turnover adalah tingkat pergantian tenaga kerja yang ditunjukkan melalui keluarnya karyawan dari organisasi dalam periode tertentu yang dapat mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Labor Turnover

Labor turnover dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Tingginya turnover umumnya terjadi ketika organisasi tidak mampu memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan.

Menurut Rubenstein et al. (2018), beberapa faktor yang mempengaruhi labor turnover meliputi:

1. Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya.
2. Komitmen organisasi, yaitu keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
3. Stres kerja, yaitu tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan.
4. Kompensasi dan penghargaan, yaitu imbalan yang diterima karyawan.
5. Kesempatan pengembangan karier, yaitu peluang peningkatan jabatan dan kemampuan.
6. Lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik.
7. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja, yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Penelitian Santoso (2018) juga menunjukkan bahwa faktor seperti sistem imbalan, kondisi kerja, dukungan atasan, komunikasi, dan promosi memiliki pengaruh terhadap tingkat labor turnover.

2.1.3.3 Dampak Labor Turnover

Labor turnover yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena menyebabkan terganggunya stabilitas operasional perusahaan.

Menurut Dewanto & Wardhani (2018), dampak labor turnover meliputi meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, berkurangnya produktivitas kerja,

hilangnya pengalaman dan kompetensi karyawan, serta menurunnya kualitas pelayanan organisasi.

Selain itu, Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa turnover yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tingkat labor turnover dapat dikendalikan.

2.1.3.4 Indikator Labor Turnover

Indikator labor turnover digunakan untuk mengukur tingkat perpindahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2017), indikator labor turnover terdiri dari:

1. Jumlah karyawan yang keluar (separation rate), yaitu jumlah tenaga kerja yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu.
2. Tingkat pergantian tenaga kerja, yaitu persentase tenaga kerja yang keluar dibandingkan jumlah rata-rata tenaga kerja.
3. Frekuensi penggantian tenaga kerja, yaitu intensitas perusahaan melakukan perekrutan akibat keluarnya karyawan.
4. Stabilitas tenaga kerja, yaitu kemampuan organisasi mempertahankan karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Secara umum, semakin tinggi nilai indikator tersebut maka semakin tinggi tingkat labor turnover yang terjadi pada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan yang muncul berdasarkan penilaian terhadap pengalaman kerja, kondisi kerja, kompensasi, hubungan sosial, dan peluang pengembangan di organisasi (Afandi, 2021).

Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Hasibuan, 2019).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan puas karyawan CV Naga Mas Tembilahan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan. Definisi ini disesuaikan dengan indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian (Anwar et al., 2024).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompensasi, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (Afandi, 2021).

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting karena karyawan akan menilai apakah imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja,

sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan memicu niat keluar dari perusahaan (Anwar et al., 2024).

Lingkungan kerja dan hubungan sosial juga memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, kondisi kerja yang nyaman, dan dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa lebih betah dan puas dalam melaksanakan pekerjaan (Wibowo et al., 2024). Perubahan lingkungan bisnis menuntut organisasi untuk mampu melakukan adaptasi manajerial agar keberlangsungan aktivitas organisasi tetap terjaga. Pemanfaatan strategi manajemen yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam menghadapi perubahan kondisi eksternal (Bindas et al., 2021).

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini disesuaikan dengan kuesioner, yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Keempat indikator tersebut digunakan karena dapat menggambarkan kepuasan karyawan terhadap aspek utama pekerjaan yang dirasakan secara langsung (Ariani et al., 2024).

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, kejelasan pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan rasa bermakna dalam bekerja (Afandi, 2021).
2. Promosi, yaitu kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang, memperoleh jenjang karier, dan mendapatkan posisi yang lebih baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

berdasarkan kemampuan serta kinerja. Promosi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2019).

3. Rekan kerja, yaitu kepuasan karyawan terhadap hubungan sosial dengan sesama karyawan. Hubungan kerja yang saling membantu, saling menghargai, dan harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang positif (Ariani et al., 2024).
4. Kondisi kerja, yaitu kepuasan karyawan terhadap lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja, termasuk kenyamanan, keamanan, fasilitas, dan suasana kerja. Kondisi kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja lebih efektif dan merasa puas (Wibowo et al., 2024).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berikut disajikan untuk memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel kompensasi dan Kepuasan kinerja. Tabel ini bertujuan untuk memperlihatkan relevansi serta posisi penelitian yang akan dilakukan pada CV Naga Mas Kabupaten Indragiri Hilir dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sapta Rini Widyawati dan Yenny Verawati 2018(Verawati & Verawati, 2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kencana Arta Raya Denpasar) Jurnal Pertanian Berbasis Keseimbangan Ekosistem	*Indikator pengukuran kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari : kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2).* Alata Analisis:	Berdasarkan hasil processing data yang dilakukan dengan program SmartPLS 2.0 M3, seperti yang ditunjukkan dalam menunjukan bahwa seluruh hipotesis penelitian dapat diterima. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Uji validitas, uji korelasi *bivariate*, uji reliabilitas.	kepuasan kerja terhadap kinerja seluruhnya signifikan ditunjukan dari t-statistic yang seluruhnya lebih besar dari t tabel (sebesar 1,96). Tanda koefisien seluruhnya positif sesuai dengan hipotesis penelitian.
2	Septerina & Irawati 2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia Journal Of Applied Business Administration Volume 2, Nomor 1,maret 2018. Hal. 13-19	kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Alat analisis: Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F.	Kuesioner yang disebarkan kepada responden telah melalui uji validitas menggunakan korelasi Product moment dan reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha. Terdapat 15 item pertanyaan yang diajukan kepada responden telah memenuhi syarat valid dan reliabel
3	Agus Dwi Cahya Veryan Tejo Prabowo Andika Febri Suryawan 2013(Cahya et al., 2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel) Jurnal Daya Saing Vol. 7, No. 3 Oktober 2021, Hlm 314-318 e. ISSN: 2541-4356	Variabel X kompensasi terdiri dari Gaji (X1), Honor lembur (X2), Intsentif (X3), Variabel Y Kepuasan kerja terdiri dari Pekerjaan itu sendiri (Y1), Alasan (Y2), Teman sendiri (Y3) Alat analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji regresi.	Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lancar Ponsel Jogja Tronik yang ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi 0.002 (positif). Berdasar hasil wawancara terhadap pemilik dan juga beberapa karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				Namun, semenjak terjadinya pandemi Covid-19 terdapat pengurangan jumlah kompensasi yang terjadi, hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.
4	Kinanthi Gusti Hana Nugrahaning Wibowo Nirmala dan Heri Setiawan 2024.(Wibowo et al., 2024)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga Jurnal Universitas Abdurachman Saleh Situbondo 2024 hlm 365-375	Variabel Steres Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Alat analisis: Uji validitas, uji relibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Kelayakan Model (uji F), Uji Hipotesis (uji t).	hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), gaya kepemimpinan (X4) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya data yang telah terkumpul akan melewati beberapa pengujian yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t.
5	Misna Ariani, Dwinda Tamara, Sholih Khudin Anam, Yudi Hendrawan, Ruby Afriliani,2024(Ariani et al., 2024)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Generasi Milenial Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Xy Journal Geoekonomi Vol. 15, No.1, 2024, Hal141-150	Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Alat analisis: Uji Validitas, Uji Average Variance Extracted, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha, Uji Koefisien Determinan R-square (R2), Uji F-square (f2), Uji Model FIT, Uji Path Coefficient dan t-test.	Hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY. Karyawan merasa puas terhadap supervisi Perusahaan terhadap karyawan, pekerjaan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				kemampuan karyawa, serta dukungan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka
6	Alma Diva Sari, Ira Kesuma Dewi 2025 (Diva Sari & Kesuma Dewi, 2025)	Kepemimpinan Altruistik dan Kebahagiaan di Tempat Kerja : Peran Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jurnal Ilmiah Magister Psikologi (Vol. 1 No. 1 11 Januari 2020) hlm 106-111 ISSN 2550-1305 (Online)	Kepuasan Kerja Pada Karyawan Alat Analisis : Teknik Analisis Data	Hasil kajian library research yang sudah dilakukan pada 15 jurnal yang menjadi sumber review dalam penelitian.
7	Aswaruddin Sri Muliyani Nurul Zahara Bancin Maulana Yontino Lutfhia farhana putri lubis Said Agil 2023 (S. M. Aswaruddin, 2023)	KOMPENSASI Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia Vol. 1, No. 1 Oktober 2023, Hal. 57-64 P-ISSN 3026-4707 | E-ISSN 3026-4170	KOMPENSASI Alat Analisis : metode pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif	Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Kompensasi terbagai menjadi yaitu:Kompensasi Berdasarkan Sifatnya. Kompensasi Berdasarkan Mekanisme Penerimaannya, dan Kompensasi Bedasarkan Jenisnya. Asas-asas kompensasi ini harus berdasarkan pada sikap adil dan memang layak untuk diterapkan. Asas adil dan layak merupakan salah satu prinsip yang harus diprioritaskan oleh suatu perusahaan agar nantinya kompensasi bisa memberikan motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				dan memberikan kenyamanan untuk setiap karyawan yang bekerja dalam perusahan tersebut. Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision
8	(Anggreani, 2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Vol 6 No.1 2023 ISSN : 2723-0937	Kompensasi (X) Dan Kepuasan Kerja (Y) Alat Analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji t (Persial), Uji Koefisien Determinasi.	Penelitian ini mempunyai pengaruh antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y). bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh. Akan tetapi, tidak mendukung penelitian karena hasil penelitian bahwa kompensasi (X) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y).
9	Anwar, Faisal Irawan, Ade Riyanto,sugeng 2024.(Anwar et al., 2024a)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera Di Tanjung Sari Bogor Vol 7 No 4 Oktober 2024 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389	Kompensasi (X) Dan Kepuasan Kerja (Y) Alat Analisis: Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas, Uji Distribusi Frekwensi Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Hasil, Analisis Koefisien Determinas, Uji Hipotesis.	Hasil pengujian hipotesis (Uji T) yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel ini adalah 0,000, atau lebih rendah dari 0,05 yang artinya ada pengaruh antara variabel independen, yang merupakan pembayaran kompensasi, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				variabel dependen, yang merupakan kepuasan kerja

Sumber: Dari beberapa Penelitian Terdahulu

2.3 Hubungan Antara Variabel

1. Variabel Independen (Kompensasi)

Variabel ini merupakan faktor yang diduga mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lainnya. Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka bekerja di CV Nagamas. Ini dapat mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, serta manfaat lain seperti asuransi kesehatan atau program pensiun.

2. Variabel Dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

Variabel ini merupakan hasil atau outcome yang diperkirakan akan berubah karena pengaruh dari variabel independen. Kepuasan kerja karyawan di CV Nagamas mengacu pada perasaan senang, puas, atau terpenuhinya harapan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti isi pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta peluang pengembangan diri.

3. Sifat Hubungan Antar Variabel

Judul tersebut secara implisit menyatakan adanya hubungan pengaruh atau pengaruh positif yang dihipotesiskan. Artinya, terdapat asumsi atau dugaan bahwa kompensasi yang diberikan oleh CV Nagamas memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawannya. Hubungan yang diharapkan biasanya bersifat searah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

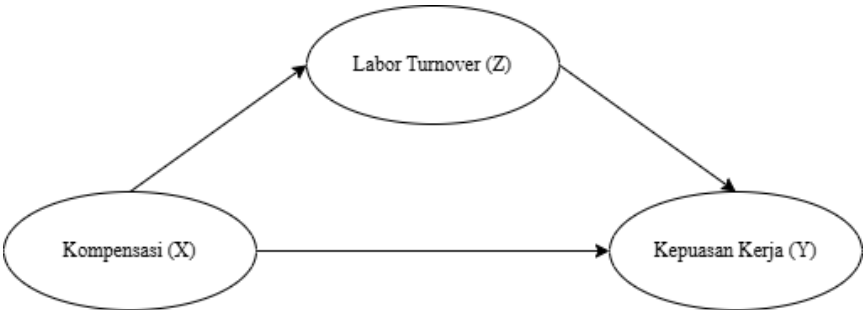
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

dan positif, dimana peningkatan atau perbaikan dalam sistem kompensasi (seperti yang dirasakan adil, kompetitif, dan tepat waktu) akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi dinilai tidak memadai atau tidak adil, dapat menurunkan kepuasan kerja. Menurut Alshmemri et al. (2017) dalam Journal of Nursing Management merekonfirmasi bahwa dalam konteks kerja modern, gaji dan manfaat yang memadai tetap menjadi faktor fundamental yang mencegah ketidakpuasan. Dalam penelitian di CV Nagamas, ini berarti kompensasi yang tidak memenuhi standar pasar atau harapan dasar karyawan akan langsung menyebabkan ketidakpuasan, yang menjadi prasyarat untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Ryan & Deci (2017) menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi intrinsik tumbuh ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi yaitu kompetensi, otonomi, dan keterhubungan. Kompensasi, terutama dalam bentuk pengakuan (seperti bonus atau penghargaan) dan tunjangan yang mendukung kesejahteraan, dapat menjadi alat yang kuat untuk memenuhi kebutuhan akan kompetensi (diakui kontribusinya) dan keterhubungan (merasa diperhatikan perusahaan).

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir didefinisikan sebagai alat konseptual yang membantu peneliti memetakan hubungan antara variabel, konsep, dan teori yang relevan dalam suatu bidang penelitian. Kerangka ini bertujuan untuk mengarahkan proses penelitian melalui integrasi elemen-elemen teoretis yang berhubungan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menjelaskan dan memahami fenomena yang dipelajari dengan lebih sistematis (Sugiyono, 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X Kompensasi (variabel independen), Y Kepuasan Kerja (variabel dependen), Z Labor Turnover (variabel mediasi)

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono meyampaikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis berfungsi sebagai prediksi yang dapat diuji melalui penelitian untuk menentukan apakah dugaan tersebut benar atau salah. Dalam konteks penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan eksperimen atau pengujian empiris (Sugiyono, 2013)

1. H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.
2. H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas.
3. H3 : Labor Turnover berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

4. H4: Labor Turnover memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

2.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut, sifat, atau nilai dari objek penelitian yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian perlu didefinisikan secara jelas agar pengukuran dapat dilakukan secara tepat dan konsisten (Sekaran & Bougie, 2019). Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Kompensasi sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen, dan Labor Turnover sebagai variabel mediasi. Variabel mediasi digunakan untuk menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen (Hair et al., 2021).

1. Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X) (Sugiyono, 2021).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y) (Sugiyono, 2021).
3. Variabel mediasi adalah variabel perantara yang menjelaskan mekanisme pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Labor Turnover (Z) (Hair et al., 2021; Robbins & Judge, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.6.1 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel menjelaskan bagaimana setiap variabel dalam penelitian didefinisikan dan diukur melalui indikator tertentu. Definisi operasional diperlukan agar variabel yang bersifat abstrak dapat diubah menjadi indikator yang dapat diamati dan diukur melalui kuesioner (Sugiyono, 2021).

Tabel 2.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1	Kompensasi (X)	Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kerja yang telah dilakukan, baik berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas (Hasibuan, 2019; Dessler, 2020).	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1-8	Interval
2	Labor Turnover (Z)	Labor turnover adalah tingkat pergantian tenaga kerja yang terjadi dalam perusahaan, yang ditunjukkan melalui keluarnya karyawan, pergantian tenaga kerja, kebutuhan penggantian karyawan, dan kemampuan perusahaan mempertahankan karyawan.	1. Jumlah karyawan yang keluar 2. Tingkat pergantian tenaga kerja 3. Frekuensi penggantian tenaga kerja 4. Stabilitas tenaga kerja	1-8	Interval
3	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan (Afandi, 2021; Robbins & Judge, 2019).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Kondisi kerja	1-8	Interval

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.6.2 Indikator Penelitian

Indikator penelitian digunakan sebagai dasar penyusunan item kuesioner. Indikator disusun agar setiap variabel dapat diukur secara lebih konkret dan sesuai dengan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2019).

1. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Keempat indikator tersebut digunakan karena menggambarkan bentuk imbalan utama yang diterima karyawan dari perusahaan (Hasibuan, 2019).

2. Indikator Labor Turnover

Indikator Labor Turnover dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan yang keluar, tingkat pergantian tenaga kerja, frekuensi penggantian tenaga kerja, dan stabilitas tenaga kerja. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menilai kondisi pergantian tenaga kerja pada CV Naga Mas Tembilahan. Labor turnover yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, sedangkan labor turnover yang rendah menunjukkan adanya stabilitas tenaga kerja yang lebih baik.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja dalam penelitian ini terdiri dari pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Indikator tersebut digunakan karena dapat menggambarkan penilaian karyawan terhadap aspek utama yang dirasakan selama bekerja (Ariani et al., 2024).