

**PENGARUH REMUNERASI PADA *TURNOVER* PEKERJA
MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS DI PT X)**

TUGAS AKHIR



**Nadifah Taqwina Hartrining Pangestuti
1212913013**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2026**

**PENGARUH REMUNERASI PADA *TURNOVER* PEKERJA
MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS DI PT X)**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik



**Nadifah Taqwina Hartrining Pangestuti
1212913013**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2026**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Remunerasi.....	6
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.3 <i>Turnover</i> Pekerja.....	14
2.4 Kerangka Konseptual	19
2.5 Hubungan Antar Variabel	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi.....	24
3.4 Teknik Analisis Data.....	25
3.5 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Karakteristik Responden	30
4.2 Statistik Deskriptif	32

4.3	Outer Model Analysis	36
4.4	Analisis Inner Model.....	43
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	46
4.5.1	Pengaruh Remunerasi terhadap <i>Turnover</i> Karyawan (H1).....	46
4.5.2	Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja (H2).....	47
4.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i> Karyawan (H3)	48
4.5.4	Pengaruh Tidak Langsung Remunerasi terhadap <i>turnover</i> melalui Kepuasan Kerja (H4).....	49
4.5.5	Pembahasan Peran Karakteristik Responden: Masa Kerja dan Job Position.....	50
4.5.6	Implikasi Umum Hasil Penelitian terhadap PT X.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	54
5.3	Saran.....	54
5.3.1	Saran Teoretis:	54
5.3.2	Saran Praktis:	54
DAFTAR PUSTAKA		55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel	21
Gambar 4.1 Hasil Pertama <i>Running Data</i>	36
Gambar 4.2 Hasil Kedua <i>Running Data</i>	38
Gambar 4.3 Koefisien Path	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Turnover PT. X dalam Tiga Tahun Terakhir.....	2
Tabel 4.1 Masa Kerja Responden	30
Tabel 4.2 Usia Responden.....	31
Tabel 4.3 Jabatan Responden.....	31
Tabel 4.4 Remunerasi.....	33
Tabel 4.5 Kepuasan Kerja	34
Tabel 4.6 <i>Turnover</i>	35
Tabel 4.7 <i>Loading Factors</i>	37
Tabel 4.8 <i>Loading Factors</i>	39
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	40
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Konstruk	41
Tabel 4.11 Uji HTMT	41
Tabel 4.12 Uji <i>Cross Loadings</i>	42
Tabel 4.13 Formell-Larcker	43
Tabel 4.14 Uji R^2	43
Tabel 4.15 Uji F^2	44
Tabel 4.16 <i>Patch Coeficient</i>	45
Tabel 4.17 <i>Patch Coeficient</i> Remunerasi -> <i>Turnover</i> Karyawan.....	46

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tugas Akhir ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Nadifah Taqwina H.P.

NIM : 1212913013

Tanda Tangan : 

Tanggal : 09 Februari 2026

HALAMAN PENGESAHAN

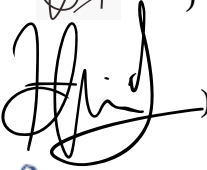
Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Nadifah Taqwina Hartrining Pangestuti
NIM : 1212913013
Program Studi : Teknik Industri
Fakultas : Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Judul Skripsi : Pengaruh Remunerasi pada *Turnover* Pekerja Melalui Mediasi Kepuasan kerja (Studi Kasus di PT X).

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik, pada Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Wijaya Adidarma, ST, MM, CRMO ()

Penguji : Annissa Fanya, ST, M.Sc. ()

Penguji : Tri Susanto, SE, MT, CIPM ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 19 Februari 2026

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah swt. karena telah memberikan kemudahan pada penulis dalam melaksanakan penelitian hingga menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Sungguh tanpa bimbingan-Nya tentu penulis tidak dapat melalui segala proses yang penuh suka-cita dengan sebaik-baiknya. Semoga Allah memberikan berkah dan ridho-Nya. Penulisan tugas akhir ini tidak lepas dari dukungan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Keluarga penulis yang senantiasa memberikan motivasi, mendukung, menasihati, memberikan kasih sayang yang luar biasa dan mendoakan penulis sehingga penulis dapat terus berjuang meraih cita-cita.
2. Dosen Pembimbing Bapak Wijaya Adidarma yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian dan penulisan tugas akhir.
3. Bapak Dewan Penguji yang telah berkenan meluangkan waktu untuk menjadi penguji dalam sidang tugas akhir dan membagi ilmu, pengalaman serta masukan yang membangun bagi penulis.
4. Segenap pimpinan dan karyawan PT X serta berbagai pihak di dalamnya yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman tak ternilai kepada penulis untuk melakukan penelitian serta banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.
5. Segenap pengajar, staff dan asisten dosen di lingkungan Universitas Bakrie, terutama Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, yang berperan penting dalam membentuk karakter dan pengembangan diri serta pengembangan ilmu yang terjadi selama masa perkuliahan berlangsung.
6. Rekan-rekan yang telah membantu membagikan ilmu, meluangkan waktu untuk diskusi dan bentuk bantuan lain hingga tugas akhir ini dapat selesai dengan baik.

Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu atas bantuan dan dukungan selama menyelesaikan penulisan tugas

akhir ini. Semoga apa yang penulis berikan dalam tugas akhir ini dapat bermanfaat. Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

Jakarta, 19 Februari 2026



Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadifah Taqwina Hartrining Pangestuti
NIM : 1212913013
Program Studi : Teknik Industri
Fakultas : Teknik dan Ilmu Komputer
Jenis Tugas Akhir : Penelitian Industri

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH REMUNERASI PADA *TURNOVER* PEKERJA MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS DI PT X)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, 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 untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 19 Februari 2026

Yang
menyatakan,



(Nadifah T.H.P.)

**PENGARUH REMUNERASI PADA *TURNOVER* PEKERJA MELALUI
MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS DI PT X)**

Nadifah Taqwina Hartrining Pangestuti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap *turnover* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT X, sebuah perusahaan non-profit yang bergerak dalam pengolahan *Liquefied Natural Gas* (LNG) di Kalimantan Timur. Industri LNG memiliki tingkat risiko operasional tinggi sehingga perusahaan membutuhkan pekerja yang kompeten dan berpengalaman. Namun, data *turnover* selama tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi, dengan rata-rata sebesar 2,39%, sehingga diperlukan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap karyawan PT X dan dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Instrumen yang digunakan meliputi *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) untuk remunerasi, *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) untuk kepuasan kerja, dan *Turnover Intention Scale* (TIS-6) untuk *turnover*. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan remunerasi dan kepuasan kerja merupakan strategi penting dalam memperkuat retensi karyawan, khususnya dalam industri berisiko tinggi seperti LNG. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengembangan kebijakan Human Capital PT X dalam mempertahankan pekerja berpengalaman dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

Kata kunci: remunerasi, kepuasan kerja, *turnover* karyawan, PLS-SEM.

**THE EFFECT OF REMUNERATION ON EMPLOYEE *TURNOVER*
THROUGH THE MEDIATION OF JOB SATISFACTION
(A CASE STUDY AT PT X)**

Nadifah Taqwina Hartining Pangestuti

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of remuneration on employee retention with job satisfaction as a mediating variable at PT X, a non-profit company engaged in the processing of Liquefied Natural Gas (LNG) in East Kalimantan. The LNG industry has a high level of operational risk, requiring the company to employ competent and experienced workers. However, turnover data over the past three years show fluctuations, with an average rate of 2.39%, indicating the need for an in-depth analysis of the factors affecting retention. This research uses a quantitative approach with an explanatory research method. Data were collected through questionnaires distributed to PT X employees and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique. The instruments used include the Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) for remuneration, the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) for job satisfaction, and the Turnover Intention Scale (TIS-6) for retention. Overall, this study confirms that improving remuneration and job satisfaction is an important strategy to strengthen employee retention, particularly in high-risk industries such as LNG. The findings provide implications for the development of Human Capital policies at PT X in retaining experienced employees and supporting the company's operational sustainability.

Keywords: remuneration, job satisfaction, employee retention, PLS-SEM.