



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT SEFAS PELINDOTAMA JAKARTA

Ferdias Darmawan

Elisabeth Vita

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta-Indonesia

Email: ferdiasdarmawan@yahoo.co.id

ABSTRAK

Turnover karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan karena perusahaan menjadi kurang efisien dan efektif, kehilangan biaya perekrutan dan pelatihan pengembangan, dan lainnya. Terjadinya *turnover* diawali oleh *turnover intention*, sedangkan *turnover intention* dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan. Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Data diolah dengan menggunakan skala likert dan perhitungan statistik menggunakan Regresi Berganda dengan alat bantu *software* SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semua hipotesis yang ada dalam penelitian ini terbukti dan memiliki pengaruh yang negatif baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

High employee turnover will be detrimental to the company because the company becomes less efficient and effective, loses recruitment fees and development training, and more. The occurrence of turnover is initiated by turnover intention, while turnover intention is influenced by many factors such as work environment and job satisfaction. The object of this research is Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention. Technique of collecting data by spreading the questionnaire, while sampling using technique of non-probability sampling with saturated sampling technique (*census*). Data is processed by using likert scale and statistical calculation using Multiple Regression with SPSS 20 software tool. The results showed that in PT Sefas Pelindotama Jakarta (1) Work environment negatively affect the turnover intention, (2) Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. The conclusion of this research is that all hypothesis in this research is proven and have negative influence either directly or indirectly.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi agar dapat unggul dalam bersaing. Tetapi, sumber daya manusia berkualitas yang sesuai harapan perusahaan masih sedikit. Sehingga perusahaan-perusahaan tersebut melakukan segala cara untuk mendapatkan karyawan kompeten termasuk dengan cara mengambil karyawan kompeten milik pesaingnya. Alasan karyawan bertahan di suatu perusahaan karena mereka mendapatkan apa yang diharapkan atau diinginkan. Perusahaan yang ingin memiliki karyawan kompeten berani menawarkan imbalan yang lebih, sehingga karyawan tersebut tertarik untuk pindah kerja.

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. *Turnover* karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan karena karyawan yang keluar akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan kehilangan biaya yang telah diinvestasikan untuk karyawan seperti biaya pelatihan dan pengembangan. Perusahaan membutuhkan biaya lagi untuk perekrutan karyawan baru. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui *turnover* karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta pada tahun 2015 sebesar 8,21% dan pada tahun 2016 sebesar 16,90%. Terjadi peningkatan yang cukup tajam dari tahun 2015 ke tahun 2016 yaitu sebesar 8,69%. Oleh karena itu, dapat dikatakan terjadi masalah *turnover intention* pada PT Sefas Pelindotama.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan. Keinginan berpindah tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mobley *et al* (dikutip oleh Pranowo 2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *turnover intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka masalah yang ingin dijawab peneliti yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta?
2. Bagaimana kepuasan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan, sumbangan, dan informasi bagi PT Sefas Pelindotama Jakarta, bagi penulis semoga dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang SDM, bagi pembaca semoga dapat dijadikan referensi dan penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, dalam Halimah et al, 2016). *Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, dalam Maarif dan Kartika 2014:208).

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja (Ahyari, dalam Yunita dan Putra 2015). Menurut Sedarmayanti (dalam Siahaan 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian Kepuasan Kerja

Maarif dan Kartika (2014:201) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013:117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan semakin mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Halimah et al, 2016). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

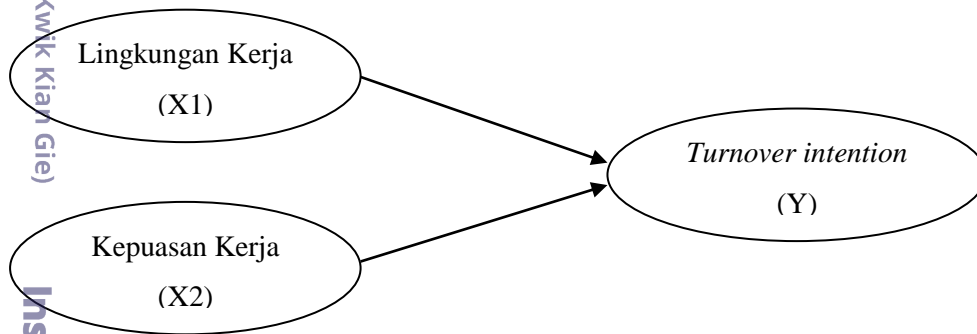
H1 :Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Siagian, 2015:297). Semakin rendah kepuasan kerja mereka, maka semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi mereka saat ini (Simamora, 2015:152).

H2 :Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Model Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Subjek penelitiannya adalah karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta. Untuk keperluan penelitian, maka akan disebarkan kuesioner di PT Sefas Pelindotama Jakarta.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention*, sedangkan variabel bebas adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data primer, sedangkan data *turnover* PT Sefas Pelindotama tahun 2015-2016 sebagai data sekunder.

Tabel 1





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penulisnya untuk membuat dan menerbitkan kembali karya tulis ini dengan cara atau bentuk apa pun tanpa izin IBIKKG.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (Nitisemito 1992:159) dan (Sedarmayanti 2009)	Fasilitas kerja	Interval
	Kebersihan	
	Pertukaran udara	
	Penerangan/ cahaya	
	Keamanan	
	Kebisingan	
	Bau tidak sedap	
Kepuasan Kerja (Issa et al. 2013) dan (Robbins dan Judge 2013)	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Interval
	Kepuasan terhadap gaji	
	Kepuasan terhadap promosi	
	Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi)	
	Kepuasan terhadap rekan kerja	
<i>Turnover Intention</i> (Moblely, dikutip oleh Halimah et al 2016) dan (Simamora, dalam Syahronica 2015)	Pemikiran untuk keluar	Interval
	Adanya niat untuk keluar	
	Pencarian alternatif pekerjaan	
	Karyawan yang membandingkan pekerjaan	

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Sampling* jenuh/ sensus. *Sampling* jenuh (*Sampling* sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan yang saat ini sedang bekerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta.

Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, data tersebut harus diolah agar menghasilkan informasi yang berguna bagi penelitian. Dalam pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu berupa software SPSS 20. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala Likert, uji asumsi klasik, uji F, uji t, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi berganda.

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dalam penyusunan sebuah kuesioner harus benar – benar bisa menggambarkan tujuan dari penelitian (*valid*) dan juga dapat konsisten bila pertanyaan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (*reliabel*). Maka kuisioner ini dicobakan terhadap 34 responden dengan jumlah indikator sebanyak 16.

Tabel 2
Hasil Uji validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja	Fasilitas kerja	0,606	Valid
	Kebersihan	0,603	Valid
	Pertukaran udara	0,678	Valid
	Penerangan/ cahaya	0,545	Valid
	Keamanan	0,658	Valid
	Kebisingan	0,535	Valid
	Bau tidak sedap	0,638	Valid



Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	0,678	Valid
	Kepuasan terhadap gaji	0,639	Valid
	Kepuasan terhadap promosi	0,831	Valid
	Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi)	0,683	Valid
	Kepuasan terhadap rekan kerja	0,614	Valid
Turnover Intention	Pemikiran untuk keluar	0,839	Valid
	Adanya niat untuk keluar	0,806	Valid
	Pencarian alternatif pekerjaan	0,883	Valid
	Karyawan yang membandingkan pekerjaan	0,715	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,716	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,727	Reliabel
Turnover Intention	0,823	Reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,964

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai F signifikansi sebesar 0,964. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terbukti bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,477	2,094
Kepuasan Kerja	0,477	2,094

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja lebih dari 0,10 ($0,477 > 0,10$) dan VIF kurang dari 10 ($2,094 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.
Lingkungan Kerja	0,264
Kepuasan Kerja	0,553

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan Tabel 4.12, Hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,264 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,553, maka keduanya dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena $\text{sig} > 0,05$.

Uji Autokorelasi

Tabel 7
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,117

Hasil Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,117. Karena nilai DW terletak diantara DU dan 4-DU ($1,5805 < 2,117 < 2,4195$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

F	Sig.
11,757	0,000 ^b

Nilai F hitung sebesar 11,757 dengan nilai signifikansi 0,000. Dalam perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 (34 - 2) = 32$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,29. Jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (11,757 > 3,29)$ dan signifikansi $< 0,05 (0,000 < 0,05)$, yang berarti model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention*.

Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t

	t	Sig.
Lingkungan Kerja	-0,148	0,883
Kepuasan Kerja	-3,242	0,003

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung $> t$ tabel ($-0,0148 > -2,040$) dengan signifikansi 0,883 ($0,883 > 0,05$). Untuk variabel kepuasan kerja output yang didapat yaitu t hitung $< t$ tabel ($-3,242 < -2,040$) dengan signifikansi 0,003 ($0,003 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R Square
0,431

R-square sebesar 0,431. Hal ini berarti 43,1 % *turnover intention* dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 56,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	B
(Constant)	27,258
Lingkungan Kerja	-0,027

Hak Cipta milik IBIKK (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
1. Dilarang mengutip, mengarang atau seluruh karangan yang diterbitkan tanpa izin IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kepuasan Kerja	-0,837
----------------	--------

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standarized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,258 - 0,027 X_1 - 0,837 X_2.$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Kepuasan Kerja

Nilai konstanta (a) adalah 27,258; ini dapat diartikan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka tingkat *turnover intention* nilainya 27,258. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b) dan kepuasan kerja (c) bernilai negatif yaitu -0,027 dan -0,837; dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka nilai *turnover intention* akan menurun sebesar 0,027 dan setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka nilai *turnover intention* akan menurun sebesar 0,837.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta

Dapat dikatakan keadaan lingkungan kerja PT Sefas Pelindotama Jakarta saat ini rendah. Hal ini diketahui karena penilaian karyawan untuk fasilitas kerja, kebersihan, pertukaran udara, kebisingan, dan bau tidak sedap yang sangat rendah. Untuk penerangan dan keamanan penilaian karyawan sudah cukup namun dapat ditingkatkan lagi.

Kepuasan Kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta

Dapat dikatakan kepuasan karyawan rendah di PT Sefas Pelindotama Jakarta. Hal ini diketahui karena penilaian karyawan yang sangat rendah untuk kepuasan terhadap gaji dan promosi. Untuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan/ supervisi, dan rekan kerja sudah cukup baik namun dapat ditingkatkan lagi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini juga didukung penelitian terdahulu yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung oleh teori Simamora (2015:152) semakin rendah kepuasan kerja mereka, maka semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi mereka saat ini. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta tidak disetujui karyawan sesuai dengan butir pertanyaan diatas.
2. Kepuasan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta tidak disetujui karyawan sesuai dengan butir pertanyaan diatas.



3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Saran

1. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja khususnya fasilitas kerja, kebersihan, pertukaran udara, penyebab kebisingan, dan penyebab bau tidak sedap. Untuk penerangan dan keamanan sudah cukup baik namun masih bisa ditingkatkan lagi.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan khususnya mengenai kepuasan gaji dan peluang untuk promosi jabatan/ peningkatan perspektif karir. Untuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan (supervisi), dan rekan kerja sudah cukup baik namun masih bisa ditingkatkan lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan karena variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 43,1%, sehingga masih ada 56,9% variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Dwiningtyas (2015), Skripsi: *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang*, Universitas Negeri Semarang, diakses 16 Juli 2017, <http://lib.unnes.ac.id/22592/1/7311410006-s.pdf>.

Ghozali, Imam (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, edisi 8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, Tika Nur, Azis Fathoni dan Maria M. Minarsih 2016, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga, *Journal of Management*, Vol.2, No.2, diakses 16 Juli 2017, <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/606/590>.

Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad, Fais Ahmad, & Hamid Mahmood Gelaidan (2013), *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*, *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525-531. ISSN: 1990-9233, [https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14\(4\)13/13.pdf](https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14(4)13/13.pdf), diakses 16 Juli 2017.

Khikmawati, Retno (2016), Skripsi: *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention*, Universitas Negeri Yogyakarta, diakses 16 Juli 2017, <http://eprints.uny.ac.id/23036/>.

Maarif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika (2014), *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee- Engagement*, Bogor: PT Penerbit IPB Press.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson (2008), *Human Resource Management*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.

Pranowo, Ridwan Suryo (2016), Skripsi: *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention*, Universitas Negeri Yogyakarta, <http://eprints.uny.ac.id/38931/>, diakses 16 Juli 2017.



Rahmawanti, Nela Pima 2014, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8, No.2, diakses 16 Juli 2017, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/366/561>.

Robbins, S.P., dan Timothy A. Judge (2013), *Organizational Behavioral*, Edisi ke-15, Jakarta: Salemba Empat.

Saputro, Hermawar 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja", Journal of Management, Vol. 2, No. 2, diakses 16 Juli 2017, <http://www.jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/415/402>.

Siagian, Sondang P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sihahan, Elisa Natalia 2015, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak", Jom FEKON, Volume 2, No. 2, diakses 16 Juli 2017. <https://media.neliti.com/media/publications/34030-ID-pengaruh-pengalaman-kerja-stres-kerja-kompensasi-finansial-dan-lingkungan-kerja.pdf>.

Simamora, Henry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV Alfabeta.

Syahronica, Gabriela 2015, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.20, No.1, diakses 16 Juli 2017, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/825/1010>.

Tsani, Renny Rakhma 2016, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*" Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (*JMBI*) 5.5 (2016): 504-515, diakses 16 Juli 2017, <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/download/5051/4717>.