



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN ALISSHA BRIDE

ROBERTO

Kristin Handayani¹

ABSTRACT

Roberto / 74190390 / 2023 / *The Effect of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Turnover Intention Alissha Bride / Advisor: Kristin Handayani, S.SI., M.M.*

Turnover intention plays an important role in a company, without exception Alissha Bride. Therefore, it is important for a company to reduce the turnover intention rate, because the lower the turnover intention occurs, the costs incurred by the company to train. There will be fewer and fewer new employees so that the profit obtained will be greater. The assessment results from the employee turnover data table from 2020 to 2022 indicate a problem in turnover intention that is suspected to be influenced by job satisfaction and the employee's work environment. Therefore, this study aims to determine the influence of job satisfaction variables and work environment on the turnover intention of Alissha Bride employees.

This research uses theories from experts sourced from books and journals that can support this research. The theories used include definitions, driving factors, and indicators of the variables of job satisfaction, work environment, and turnover intention. In addition, this research is also supported by previous studies related to the effect of job satisfaction and work environment on turnover intention sourced from the journal terbit.

The type of research used in this study is quantitative research with Alissha Bride as the object of research. The data collection method used in this study was carried out using non-probability sampling in the form of questionnaires for all employees who worked at Alissha Bride as many as 50 respondents. The analytical techniques carried out in this study include validity tests, reliability tests, descriptive analysis, likert scales, classical assumption tests and multiple regression analysis, significant tests of individual parameters (t test), and coefficient of determination (R²). The data was processed using the IBM SPSS Statistics 26 program.

This research proves that job satisfaction and work environment have no influence on turnover intention.

Keywords : Job Satisfaction, Work Environment, Turnover Intention

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

ABSTRAK

Roberto / 74190390 / 2023 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Alissha Bride / Dosen Pembimbing: Kristin Handayani, S.SI., M.M.

Turnover intention memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, tanpa terkecuali Alissha Bride. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk menekan laju turnover intention, karena semakin rendahnya terjadi turnover intention maka biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk melatih karyawan baru akan semakin sedikit sehingga laba yang didapat akan semakin besar. Hasil penilaian dari tabel data turnover karyawan tahun 2020 hingga 2022 mengindikasikan terjadinya permasalahan dalam *turnover intention* yang diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Alissha Bride.

Penelitian ini menggunakan teori-teori dari para ahli yang bersumber dari buku dan jurnal yang dapat mendukung penelitian ini. Teori yang digunakan antara lain definisi, faktor pendorong, serta indikator dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang bersumber dari jurnal yang terbit.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Alissha Bride sebagai objek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *non probability sampling* dalam bentuk kuesioner terhadap seluruh karyawan yang bekerja di Alissha Bride sebanyak 50 responden. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda, uji signifikan parameter individual (uji t), dan koefisien determinasi (R^2). Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

¹Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Telp : (021) 65307062

Email : kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id





PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting pada zaman ini. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat perekonomian Indonesia pada tahun 2022 berhasil tumbuh 5,31 persen dibanding tahun sebelumnya (*year-on-year/yooy*). Perekonomian domestik tahun 2022 berhasil tumbuh berkat tingginya pertumbuhan pada triwulan IV-2022 yang naik 5,01 persen (*yooy*). (<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/berita-daerah/ekonomi-indonesia-tahun-2022-tumbuh-5-31-persen>). Yadika (2018) menyatakan bahwa Menteri Keuangan Sri Mulyani mengatakan sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam pertumbuhan ekonomi sebagai motor penggerak perekonomian sebuah bangsa. Oleh karena itu maka sumber daya manusia memiliki peran yang besar, berikut penjelasannya dalam acara *Voyage to Indonesian Seminar, Human Capital Investment* tahun 2018. (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3332749/menkeu-sdm-jadi-kunci-pertumbuhan-ekonomi>)

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan biasa disebut sebagai tenaga kerja. Dalam perusahaan yang berjalan tenaga kerja menjadi prioritas utama sehingga kepuasan karyawan harus tetap terjaga supaya karyawan tersebut dapat bertahan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan tidak akan berpikir untuk pindah kerja dan akan tetap bertahan jika mereka merasa puas dalam bekerja walaupun perusahaan sedang dalam keadaan sulit. Cahya (2018) menjelaskan bahwa hasil dari Riset “*Global Leadership Study*” bahwa hanya 28 persen karyawan di Indonesia yang memiliki niat untuk bertahan dalam jangka waktu panjang di perusahaannya. (<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>)

Tenaga kerja yang tidak puas terhadap perusahaannya akan keluar dari pekerjaannya sehingga akan menyebabkan karyawan tersebut menganggur. Hal tersebut menyebabkan

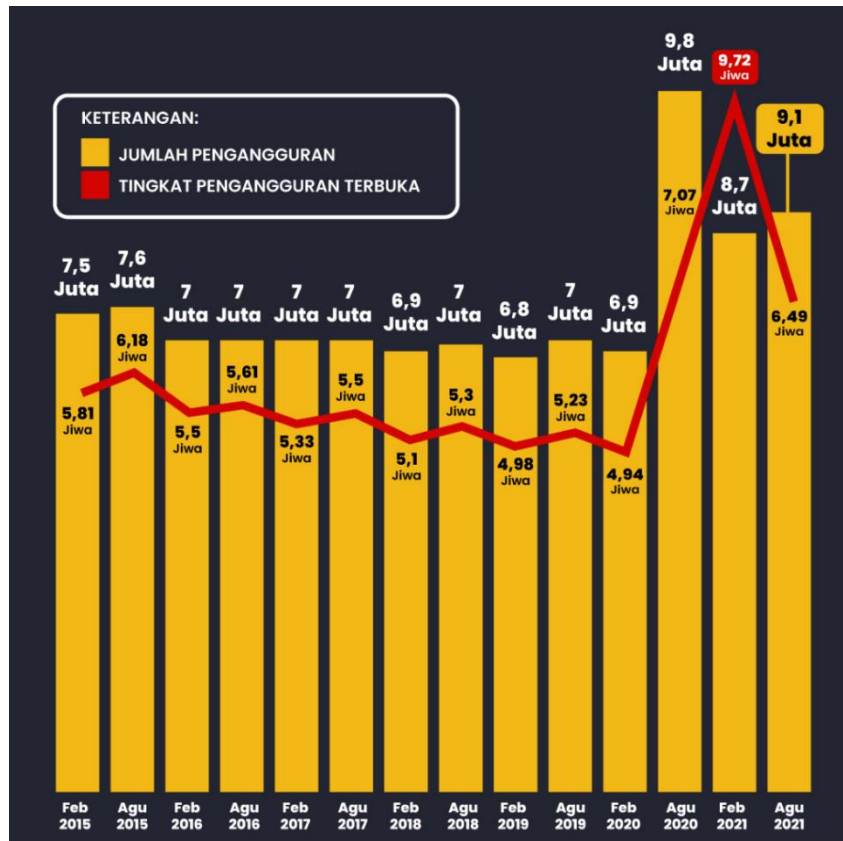
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



tingkat pengangguran meningkat. Berikut data pada Gambar 1.1 yaitu jumlah pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun.

Gambar 1.1

Hasil Survey pengangguran yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS)



Sumber : Redaksi. Tim (2021, 08 November) Jumlah Pengangguran Indonesia Capai 9,1 Juta Jiwa. bps.go.id, Diakses melalui <https://www.ajnn.net/news/jumlah-pengangguran-indonesia-capai-9-1-juta-jiwa/index.html>, 22 November 2022.

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa terjadi peningkatan tingkat pengangguran pada Agustus 2020. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat banyak karyawan yang mengundurkan diri ataupun dipecat dari perusahaan dimana mereka bekerja. Berdasarkan gambar diatas dapat dikatakan bahwa jumlah pengangguran meningkat pada bulan Agustus 2020 sebesar 9,8 juta setelah itu menurun pada bulan Februari 2021 menjadi 8,7 juta dan tidak lama setelah itu dalam kurun waktu 6 bulan tepatnya pada bulan Agustus 2021 jumlah pengangguran meningkat kembali menjadi 9,1 juta.

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang pro terhadap karyawan sehingga kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat. Dengan tingkat kepercayaan karyawan yang tinggi maka tingkat turnover intention akan menurun. Turnover intention yang rendah akan membuat perusahaan mampu unggul dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Alissha Bride merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Bisma Tengah 2 No 21A, Kota Jakarta Utara, perusahaan ini bergerak di bidang jasa, perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas masing-masing, yaitu: *Wedding Consultant, Fitting, Makeup, Administration, Editor, HRD*. Alissha Bride memiliki sebanyak 51 orang tenaga kerja (SDM). Untuk bersaing dengan para pesaing diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM agar produktivitas karyawan dapat semakin baik. Namun ditemukan beberapa kekurangan yang menjadi masalah dan berdampak terhadap kepuasan karyawan Alissha Bride.

Setelah ditelusuri lebih lanjut di mana berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan non-manajerial yang dilakukan pada tanggal 10 November 2022 atas izin dari *human resource development* pada Alissha Bride. Ditemukan terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Berikut adalah fenomena pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan turnover intention pada Alissha Bride:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2020 s/d 2022

| Tahun | Jumlah Awal Karyawan | Jumlah karyawan Masuk | Jumlah karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Akhir |
|-------|----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| 2020 | 56 | 5 | 6 | 55 |
| 2021 | 55 | 2 | 4 | 53 |
| 2022 | 53 | 3 | 5 | 51 |

Sumber: Bagian HRD Alissha Bride



Data di atas merupakan data *turnover* tahunan dari tahun 2020 – 2022. Dilihat dari tabel diatas dari tahun 2020 hingga 2022 terjadi penurunan karyawan yang berakibat buruk bagi perusahaan. Dapat kita lihat bahwa pada tahun 2020 tingkat *turnover* sebanyak 10,9% sedangkan pada tahun 2022 tingkat *turnover* sebanyak 9,8% walaupun tidak terjadi peningkatan *turnover* akan tetapi total karyawan per tahun menurun. Penurunan disebabkan oleh angka karyawan yang keluar lebih banyak daripada angka karyawan yang masuk.

Dapat diketahui setelah melakukan wawancara dengan karyawan. Ditemukan bahwa ternyata lingkungan kerja di Alissha Bride kurang memadai. Dapat dilihat dari lokasi yang tidak terlalu besar untuk menampung karyawan yang banyak sehingga *workspace* sangat minim. Sehingga muncul ketidakpuasan di benak karyawan terhadap lingkungan kerja yang sekarang ditempati. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Salah Satu faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Tingkat perputaran karyawan dapat mengganggu dan merugikan perusahaan, yang menyebabkan banyaknya biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan baru. (Hidayati 2017). Tidak hanya kepuasan kerja, namun ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan suasana yang kondusif kepada karyawan sehingga semua pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan (Haholongan, 2018). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan karyawan dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention secara parsial, sehingga dapat diketahui apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

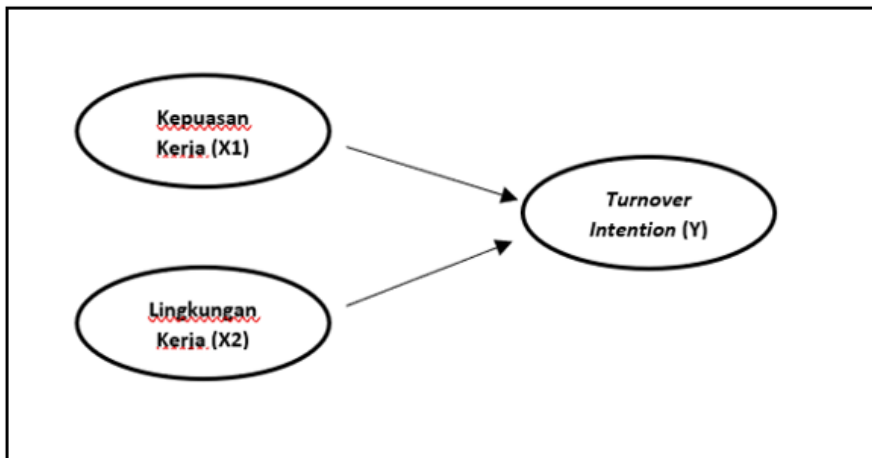
Hipotesis Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan dan pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Alissha Bride

3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Alissha Bride

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alissha Bride yang berjumlah 50 responden.

5. Jenis dan Sumber Data



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban dari 50 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung dengan pernyataan-pernyataan mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan turnover intention.

6. Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, dan teknik kuesioner.

7. Analisis Data

Peneliti menggunakan perangkat lunak, SPSS 26. Pengujian yang dilakukan adalah analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja (x_1)

| Variabel | Butir Pernyataan | Pearson Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|---------------------|---------|------------|
| Kepuasan kerja, Wolo (2017) | KK1 | 0,888 | 0,279 | VALID |
| | KK2 | 0,880 | 0,279 | VALID |
| | KK3 | 0,904 | 0,279 | VALID |
| | KK4 | 0,892 | 0,279 | VALID |
| | KK5 | 0,889 | 0,279 | VALID |
| | KK6 | 0,850 | 0,279 | VALID |
| | KK7 | 0,884 | 0,279 | VALID |
| | KK8 | 0,836 | 0,279 | VALID |
| | KK9 | 0,831 | 0,279 | VALID |
| | KK10 | 0,816 | 0,279 | VALID |

Berdasarkan Tabel 1 kepuasan kerja memiliki 10 pernyataan kuesioner dengan nilai sig. *pearson correlation* < 0,279 maka seluruh pernyataan kuesioner kepuasan kerja valid.

Tabel 2 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja (x_2)

| Variabel | Butir Pernyataan | Pearson Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|---------------------|---------|------------|
| Lingkungan kerja, Sedamayanti | LK1 | 0,896 | 0,279 | VALID |
| | LK3 | 0,841 | 0,279 | VALID |
| | LK5 | 0,786 | 0,279 | VALID |



| | | | | |
|---------------------|------|-------|-------|-------|
| dalam Nabawi (2019) | LK7 | 0,883 | 0,279 | VALID |
| | LK9 | 0,891 | 0,279 | VALID |
| | LK11 | 0,835 | 0,279 | VALID |
| | LK13 | 0,839 | 0,279 | VALID |

Berdasarkan Tabel 2 lingkungan kerja memiliki 7 pernyataan kuesioner dengan nilai sig. *pearson correlation* < 0,279 maka seluruh pernyataan kuesioner lingkungan kerja valid.

Tabel 3 Hasil Analisis Variabel Turnover Intention (Y)

| Variabel | Butir Pernyataan | Pearson Correlation | r Tabel | Keterangan |
|--|------------------|---------------------|---------|------------|
| Turnover Intention Chen dan Francesco dalam Ida Bagus (2017) | TI1 | 0,954 | 0,279 | VALID |
| | TI2 | 0,692 | 0,279 | VALID |
| | TI3 | 0,631 | 0,279 | VALID |
| | TI4 | 0,473 | 0,279 | VALID |
| | TI5 | 0,947 | 0,279 | VALID |
| | TI6 | 0,93 | 0,279 | VALID |

Berdasarkan Tabel 2 *turnover intention* memiliki 6 pernyataan kuesioner dengan nilai sig. *pearson correlation* < 0,279 maka seluruh pernyataan kuesioner *turnover intention* valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Hasil |
|----|--------------------|------------------|------------------------------------|----------|
| | Kepuasan Kerja | 0,963 | Reliabel if Cronbach's Alpha > 0,7 | RELIABEL |
| | Lingkungan Kerja | 0,937 | | RELIABEL |
| | Turnover Intention | 0,917 | | RELIABEL |

Dari Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Maka ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

| | |
|------------------------------|--------------------------------|
| | <i>Unstandardized Residual</i> |
| <i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i> | 0,200 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak cipta dimiliki IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



| Variabel | Sig | Hasil |
|------------------|-------|-----------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,770 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0,632 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

| Variabel | Tolerance | VIF |
|------------------|-----------|-------|
| Kepuasan Kerja | 0,110 | 9,083 |
| Lingkungan Kerja | 0,110 | 9,083 |

Berdasarkan Tabel 5, hasil dari uji normalitas yang dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai dasar pengambilan keputusan, menunjukkan hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 bernilai lebih dari nilai kriteria signifikan yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kedua nilai Sig. memiliki hasil yang lebih besar daripada 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> |
|-------------------------------|------------------------------------|
| | B |
| Konstanta (<i>Constant</i>) | 31,568 |
| Kepuasan Kerja | -0,253 |
| Lingkungan Kerja | -0,322 |

$Y = 31,568 - 0,253 X_1 - 0,322 X_2$. Interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 31,568 menandakan apabila nilai kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 0, maka turnover intention akan bernilai 31,568.
- Nilai variabel kepuasan kerja sebesar -0,253 menandakan apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar -0,253.
- Nilai variabel lingkungan kerja sebesar -0,322 menandakan apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar -0,322.

4. Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | t | Sig |
|------------------|--------|-------|
| Kepuasan Kerja | -1,465 | 0,149 |
| Lingkungan Kerja | -1,270 | 0,210 |

Hak cipta milik IBI Kwik Kian Gie dan Informatika Kwik Kian Gie
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



| |
|--------------------------|
| <i>Adjusted R Square</i> |
| 0,567 |

Dalam hasil data yang telah diolah dengan SPSS pada Tabel 7, maka dapat diinterpretasikan:

a. Uji T

Variabel kepuasan kerja memiliki -t hitung > -t tabel (-1,465 > -2,009) dengan signifikansi 0,149 (0,149 > 0,05). Untuk variabel lingkungan kerja output yang didapat yaitu -t hitung > -t tabel (-1,270 > -2,009) dengan signifikansi 0,210 (0,210 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention sama seperti variabel lingkungan kerja yaitu tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Adjusted R Square yaitu senilai 0,567 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh 56,7%, sedangkan sisanya 43,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan dari hasil uji signifikan parameter individual (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar -1,465. Maka dapat diketahui bahwa -t hitung > -t tabel yaitu -2,009 maka H1 ditolak atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X₁) terhadap turnover intention (Y). Hasil ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati dan Rizalti (2021) dengan subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (dalam Rahajeng dan Handayani 2022) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner variabel kepuasan kerja responden menghasilkan nilai rata-rata baik yakni 3,29.

Nilai rata-rata kuesioner variabel kepuasan kerja (X₁), menunjukkan bahwa butir pernyataan mengenai saya bahagia dengan posisi saya di perusahaan ini (KK8) memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,12. Hal tersebut disebabkan oleh diterapkan kepala divisi berdasarkan lama bekerja di perusahaan. Sehingga terjadi ketidakpuasan terhadap posisi yang dirasakan oleh karyawan yang baru bekerja yang menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi turnover intention.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan dari hasil uji signifikan parameter individual (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar -1,270. Maka dapat diketahui bahwa -t hitung > -t tabel yaitu -2,009 maka H2 ditolak atau dengan

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.

© Hak cipta milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



kata lain tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y). Hasil ini tidak sesuai atau bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati dan Rizalti (2021) dengan subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di PT. Asrindo Citraseini Satria Duri Riau dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan turnover intention maupun penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Tan (2021) dengan subjek penelitian yaitu perawat rumah sakit Jakarta Pusat dengan hasil sama yaitu terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Marbun 2022) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata yang baik yaitu sebesar 3,32.

Nilai rata-rata kuesioner variabel lingkungan kerja (X2), menunjukkan bahwa butir pernyataan mengenai warna dinding di ruang kerja memberikan rasa nyaman dalam bekerja (LK7) menunjukkan nilai terendah sebesar 3,02. Hal tersebut disebabkan oleh pewarnaan yang digunakan di dalam kantor hampir merata yaitu menggunakan warna putih sehingga memberikan kesan bosan kepada karyawan yang bekerja dan jenuh yang menyebabkan mereka gampang bosan dan kurang berstamina dalam menyelesaikan pekerjaan mereka maka akan timbul pikiran untuk pindah kerja. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung teori yang ada, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, terdapat beberapa saran, antara lain:

1. Merubah sistem kepala divisi menjadi yang lebih memiliki kemampuan sehingga karyawan baru yang bekerja kurang dari setahun dengan memiliki kemampuan mampu merasakan menjadi kepala divisi sehingga tidak terjadi ketidakpuasan kerja.
2. Memberikan kuesioner kepada karyawan dengan memberikan pertanyaan mengenai warna apa yang paling dirasa cocok oleh karyawan sehingga semangat kerja dan stamina mereka yang menyebabkan pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan sempurna dan tidak akan muncul pikiran untuk pindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ab'shor, Mohamad Ainur (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Instalasi. Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang.



Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions : A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92. Doi: DOI 10.1108/JWAM-09-2017-0027

Amadi, Jam'an. 2019. Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Mora. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen-Aceh*, Vol. XI, No. 1, Maret 2019, pp. 29-34.

Apriantini, S., Imbayani, I., & Ribek, P. (2021) Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal Emas*, Vol. 2, No. 2 2021.

Ardianto, R.E., Bukhori M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Taruma Mandiri Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol 2 Issue 01, 2021.

Cahaya, Kahfi Dirga. (Januari 2018). Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. *Kompas.com*. Diakses pada (November 13, 2022) dari <https://www.kompas.com> persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja

Cooper, D.R. dan P.S Schindler (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

Dihan, F.N., Prasetyo F.N.D. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan penyedia jasa pengelolaan kebersihan PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *JURNAL Mabiseka*. Vol 1 No 1, 2022.

Dwiningtyas (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang, Universitas Negeri Semarang.

Fauzia, Mutia dan Jatmiko, Bambang Priyo (Januari 23, 2020). LinkedIn: work life balance kunci kepuasan bekerja. *Kompas.com*. Diakses pada (November 13, 2022) dari: <https://money.kompas.com/read/2020/01/23/121200826/linkedin--work-life-balance-kunci-kepuasan-bekerja>.

Ghozali, Imam (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadyan, Rezha. (Oktober, 2019). Indonesia Kekurangan SDM yang Kompeten untuk Kembangkan Ekspor Jasa. *Bisnis.com*. Diakses pada (November 22, 2022) dari: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20191016/12/1159801/indonesia-kekurangan-sdm-yang-kompeten-untuk-kembangkan-ekspor-jasa>

Haholongan, Rutinalas. (2018). Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, [S.l.], v. 18, n. 1, apr. 2018. ISSN 2502-3713. <https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/1260>

Hidayati, Selvi Nurul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/439>

Hidayati, H., Rizalti M.K. (2021), Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*. Vol. 05, No. 02, 2021.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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.



Karunia, Ade Miranti. (Juni, 2020). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan. Kompas.com . Diakses pada (November 13, 2022) dari <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>

Khikmawati, Retno (2016), Skripsi: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention, Universitas Negeri Yogyakarta, diakses 16 Januari 2023, <http://eprints.uny.ac.id/23036/>.

Luz, C. M. D. R., Paula, S. L. D., & Oliveira, L. M. B. D. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. Emerald Publishing Limited. 25(1), 84 – 101. Doi: DOI 10.1108/REGE-12-2017- 008.7

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

Marbun, Hendra Sutrisno (2022), Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol 5 No 1, 2022.

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

Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183, diakses 28 Desember 2022, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3667>

Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. A. (2019). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya 80 Terhadap Turnover Intention. Forum Manajemen, 17(2).

Putra, IB Gd Swambawa dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(2): 810-837

Putri, Cantika Adinda. (November 2022). Total Pengangguran di Indonesia Naik Jadi 8,42 Juta Orang!. Cnbcindonesia.com . Diakses pada (November 13, 2022) dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221107114840-4-385639/total-pengangguran-di-indonesia-naik-jadi-842-juta-orang#:~:text=Jakarta%2C%20CNBC%20Indonesia%20%2D%20Badan%20Pusat,juta%20orang%20pada%20Februari%202022.>

Rahajeng, M.G dan Handayani Kristin. 2022. *The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta*. Jurnal Ekonomi Perusahaan, Vol. 29, (1) : 51-59.

Rahmawanti, N.P., B. Swasto, dan A. Prasetya. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2): 1-9

Riani, N.L.T dan Putra Made. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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.

Instytut Białystok (Instytut Białystok) Informatyka Kwik Kian Gie



Redaksi. Tim (2021, 08 November) Jumlah Pengangguran Indonesia Capai 9,1 Juta Jiwa. bps.go.id, Diakses melalui <https://www.ajnn.net/news/jumlah-pengangguran-indonesia-capai-9-1-juta-jiwa/index.html>, 22 November 2022.

Sandora, Meri dan Andrala Athariqi (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Medis RS “X” Pekanbaru. *Riau Economic and Business Review*, Vol 13, No 4 2022.

Setiawan, S., Tan P.H.P. 2021. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 4 Special Issue 2, 2021.

Soegiyono (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Susilo, Jimmy dan Satrya, I. G. B. H. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3700-3729.

Tampubolon, S. V., dan Sagala. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Jurnal Business Management Journal*. Vol 16 (2) : 65-80.

Tsani, Renny Rakhma 2016, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) 5.5* (2016): 504- 515, diakses 28 Desember 2022, <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/download/5051/4717>.

Wahyuni, Nurseffi Dwi. (Januari, 2016). Survei: 77% Karyawan Tak Puas dengan Tunjangan yang Diterima. *Liputan 6*. Diakses pada (November 13, 2022) dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2418890/survei-77-karyawan-tak-puas-dengan-tunjangan-yang-diterima>

Widodo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26): 62-66

Wolo, P. D., Trisnawati, R. & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/viewFile/3777/2446>

Yadika, Bawono. (Maret, 2018). Menkeu: SDM Jadi Kunci Pertumbuhan Ekonomi. *Liputan 6*. Diakses pada (November 13, 2022) dari https://www.liputan6.com/bisnis/read/3332749/menkeu-sdm-jadi-kunci-pertumbuhan-ekonomi?related=dable&utm_expid=.9Z4i5ypGQeGiS7w9a_rwTvQ.1&utm_referrer

Yuda, Ida bagus & I Komang Ardana, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. Bali: Universitas Udayana.

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.

Instansi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



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

**PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Roberto


NIM : 74180390 Tanggal Sidang : 18-04-2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan ACISSHA BRIDE

Jakarta, 26 / 04 2023

Mahasiswa /

 (.....)
Roberto

Pembimbing

 (Kersta Handayani..)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan pada suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie