

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(STUDI KASUS CV. SAYAPMAS NUSANTARA)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
SYAHRUL MAJID
(1961201026)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(STUDI KASUS CV. SAYAPMAS NUSANTARA)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
SYAHRUL MAJID
(1961201026)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus CV. Sayap Mas Nusantara)

Disusun oleh : Syahrul Majid

NIM : 1961201026

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji
Malang, 10 Agustus 2023

Mengetahui & menyetujui.

Kaprodi,



Adita Nafisa, S.E., M.M
NIDN. 0724068802

Pembimbing,



Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc
NIDN. 0715069004

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : Senin

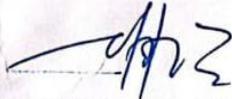
TANGGAL : 14 Agustus 2023

JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus CV. Sayapmas Nusantara)

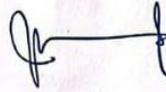
DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI


Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

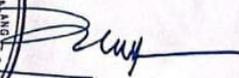


R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang,
Yang menyatakan,



METERAL
TEMPEL
1000
28AKK3500948-8

Syahrul Majid

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya ilmiah ini kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan dan mendukung anak nakalnya ini. Dan juga kepada sahabat-sahabati saya yang telah kebersamai dalam bergerak dan berproses selama dari awal perkuliahan hingga saat ini.

ABSTRAKS

Syahrul Majid. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus CV. Sayapmas Nusantara) (Dosen Pembimbing: Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (studi kasus CV.Sayapmas Nusantara). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala likert sebagai pengukuran. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi (giling dan *packing*) di CV. Sayapmas Nusantara yang berjumlah 150 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 110 responden setelah menggunakan rumus *slovin*, metode penarikannya menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada karyawan bagian produksi CV. Sayapmas Nusantara, kemudian dianalisis menggunakan analisis linear berganda dan uji hipotesis. Hasil pengolahan data ini menunjukkan bahwa variabel (1) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sayapmas Nusantara (2) Kepuasan Kerja negatif dan signifikan berpengaruh terhadap terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sayapmas Nusantara, dan (3) Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Sayapmas Nusantara.

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

ABSTRACTS

Syahrul Majid. 2023. *The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention (Case Study of CV.Sayapmas Nusantara) (Supervisor: Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)*

This study aims to determine the effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention (case study of CV.Sayapmas Nusantara). This research uses a quantitative method with a Likert scale as a measurement. The population of this study were employees of the production section (grinding and packing) at CV. Sayapmas Nusantara which amounted to 150 employees. The sample used was 110 respondents after using the slovin formula, the withdrawal method used probability sampling technique, namely simple random sampling. The data collection method used a questionnaire which was distributed directly to employees of the production section of CV. Sayapmas Nusantara, then analyzed using multiple linear analysis and hypothesis testing. The results of this data processing show that the variables (1) Work Environment has a negative and significant effect on Turnover Intention of CV employees. Sayapmas Nusantara (2) Job Satisfaction negatively and significantly affects the Turnover Intention of CV employees. Sayapmas Nusantara, and (3) Work Environment and Job Satisfaction simultaneously affect Turnover Intention of CV employees. Sayapmas Nusantara.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction and Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus CV. Sayapmas Nusantara).**

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian laporan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, semangat dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Sujud dan terima kasih yang dalam saya persembakan kepada orang tua tercinta atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada saya, serta do'a sehingga saya dapat melaksanakan skripsi dengan lancar
2. Bapak H. Imron Rosyadi Hamid, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada mahasiswa yang melaksanakan skripsi.
3. Bapak Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengarahkan dan mendukung saya dalam melaksanakan skripsi.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberi arah dan dukungan terhadap pelaksanaan skripsi sehingga berjalan dengan lancar.
5. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku pembimbing yang telah memberikan seluruh tenaga, ilmu fikiran dan persetujuannya untuk membimbing dan membantu menyelesaikan penyusunan laporan skripsi saya dari awal hingga akhir.

6. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan kepada saya.
7. Bapak/Ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dedikasinya untuk menyalurkan ilmunya selama perkuliahan.
8. Segenap Pimpinan dan direksi CV. Sayapmas Nusantara Ibu beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin, bantuan dan ikut berperan dalam penelitian skripsi yang saya lakukan.
9. Teman-teman mahasiswa seperjuangan di prodi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang selalu menyemangati satu sama lain.

Serta Penulis menyadari bahwa ada kekurangan dalam laporan skripsi ini dan jauh dari kata sempurna baik menyangkut aspek penulisan maupun materi. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Laporan Skripsi ini. Semoga Laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dan mempelajarinya.

Malang, 20 Juni 2023

Syahrul Majid

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAKS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Empiris.....	8
2.2.1 Kajian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teori.....	12
2.2.1 <i>Turnover intention</i>	12
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	21
2.3 Hubungan antar Variabel.....	26
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	26
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	27
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	28
2.4 Model Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.3.1 Variabel Penelitian.....	30
3.3.2 Definisi Operasional.....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Sumber Data.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7 Teknik Pengukuran Data.....	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.3 Pengujian Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Deskripsi Profil Responden.....	47
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden.....	51

4.1.3 Hasil Analisis Data	55
4.2 Hasil Pembahasan.....	64
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	64
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y).....	66
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
1	Model Hipotesis Penelitian	29
2	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	47
3	Karakteristik Usia Responden	47
4	Karakteristik Jabatan Responden	48
5	Karakteristik Lama Kerja Responden	49
6	Karakteristik Pendidikan Responden	49

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1	Penelitian Terdahulu	8
2	Definisi Operasional Variabel	36
3	Pengukuran Skor Skala <i>Likert</i>	41
4	Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	50
5	Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	52
6	Distribusi Jawaban Variabel <i>Turnover Intention</i>	53
7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	55
8	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	56
9	Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	56
10	Hasil Uji Reliabilitas	57
11	Hasil Uji Normalitas	58
12	Hasil Uji Multikolinearitas	58
13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
14	Hasil Analisis Regresi Berganda	60
15	Hasil Uji t	61
16	Hasil Uji F	62
17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Halaman
1	<i>Curriculum Vitae</i>	76
2	Kuesioner Penelitian	77
3	Data Hasil Penelitian	79
4	Hasil Uji SPSS	81
5	Dokumentasi Penelitian	87
6	Kartu Bimbingan	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi perusahaan atau organisasi. Investasi terbesar perusahaan terletak pada sumber daya manusia, karena keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada unsur manusia sebagai unsur sentral dalam setiap kegiatan operasional sebuah perusahaan. Canggihnya sebuah sarana tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tergantung cara perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Perusahaan harus menyadari dan paham akan pentingnya sumber daya manusia bagi kebaikan dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan yang dilakukan tidak sekedar pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas saja namun juga harus fokus pada bagaimana menjaga keberadaan sumber daya dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaannya. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan pegawai tidak hanya dari segi kinerjanya tetapi juga dari segi kebutuhan dan kenyamanan pegawai. Perusahaan atau organisasi yang tidak dapat memenuhi harapan pegawai sebagai unsur utamanya, tidak menutup kemungkinan terjadinya *turnover* pegawai. *Turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu perusahaan/organisasi dan pindah ke perusahaan lain karena alasan tertentu (Wirawan, 2015). *Turnover* dalam suatu organisasi adalah sesuatu yang khas, namun memang demikian ini bisa menjadi masalah bagi bisnis jika

tingkat *turnover* karyawan terlalu tinggi. Menurut Wirawan (2015) *turnover* akan mempengaruhi organisasi, seperti mempengaruhi tugas, efisiensi, dan keunggulan organisasi, dan akan membawa biaya yang seharusnya disebabkan oleh organisasi karena perekrutan, pilihan, dan pelatihan ulang dengan asumsi perwakilan benar-benar harus digantikan. *Turnover* adalah masalah klasik yang umumnya dihadapi oleh para pebisnis. Sama halnya dengan substitusi yang terus berjalan, baik substitusi (pergantian) karena faktor usia yang sudah cukup tua maupun faktor pengunduran diri. Dengan asumsi pergantian disebabkan oleh usia, organisasi dapat diantisipasi dengan unit perencanaan untuk menggantikan karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena ini sering terjadi dalam suatu organisasi dan menjadi salah satu masalah sulit yang membutuhkan strategi dan kebijakan yang baik untuk membatasi dan mengendalikan pergantian pekerja. Salah satu jenis upaya yang bisa dilakukan adalah dengan cara menekan besarnya angka *turnover intention*.

Menurut Fuhasari (2016) *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Sedangkan, Menurut Abdullah dan Tantri (2012) *turnover intention* adalah suatu keadaan di mana pekerja memiliki harapan atau kecenderungan yang sadar dilakukan untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai kehidupan pada perusahaan yang berbeda. Peristiwa *turnover intention* pada karyawan umumnya disebabkan oleh suasana tidak nyaman yang dirasakan sehingga membuat karyawan berpikiran untuk ingin berpindah. Banyak faktor terkait yang dapat memunculkan perasaan ingin keluar dari perusahaan. Menurut

Mobley *et.al* dalam Caesar (2018) *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja sebagai komponen utama dalam suatu pekerjaan yakni sebagai tempat karyawan dalam bekerja di perusahaan serta tempatnya karyawan berinteraksi satu sama lain individu ataupun kelompok dalam perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat menjadi pemicu terjadinya *turnover intention*. Menurut Sedarmayanti (2009:29) lingkungan kerja merupakan semua bahan maupun fasilitas yang ada ditempat kerja, metode kerja, maupun pengaturan kerja baik individu maupun kelompok.

Keadaan lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif pada karyawan. Namun apabila lingkungan kerja dirasa kurang nyaman seperti lingkungan kerja yang kotor, berbau, penerangan yang kurang atau berlebih, sirkulasi udara tidak stabil, adanya kebisingan dalam ruangan serta masalah-masalah lainnya, bisa memberikan dampak yang kurang baik pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009:26) Lingkungan kerja bukan berarti sesuatu yang dapat dilihat dari segi fisik saja, tetapi juga dari segi non fisik yaitu interaksi sosial antar karyawan. Lingkungan kerja yang diperhatikan kenyamanannya akan membuat karyawan merasa betah dengan pekerjaannya dan hasil pekerjaan yang diberikan juga akan lebih memuaskan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat dikategorikan sebagai faktor pemicu terjadinya *turnover intention*. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai perasaan puas, yang dimana seorang karyawan merasa apa yang diterimanya dari perusahaan telah sepadan atau seimbang dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan terus berusaha memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan.

Menurut Richard *et.al* (2012) kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Sedangkan menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Mangkunegara (2017) *turnover* yang rendah dihubungkan dengan kepuasan kerja yang tinggi oleh karyawan. Sementara terjadinya *turnover* yang tinggi dihubungkan dengan adanya ketidakpuasan kerja oleh karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin besar juga tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut, dengan demikian hal tersebut dapat menekan tingkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sudah banyak dilakukan oleh para peneliti. Hasil penelitian terdahulu mendapati hasil yang berbeda-beda seperti penelitian oleh Purwati dan Maricy (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda oleh penelitian Haholongan (2018) yang mendapati hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan terkait dengan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* peneliti terdahulu oleh Nurul (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan. Sedangkan penelitian oleh Mawadati dan Permana (2020) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

CV Sayapmas nusantara adalah sebuah pabrik produksi rokok yang karyawannya sudah cukup banyak. Tentu dengan banyaknya karyawan tersebut harus dikelola dengan baik dan senantiasa memperhatikan karyawan sebagai unsur paling penting bagi perusahaan. Sehingga terciptanya karyawan yang loyal terhadap perusahaan tersendiri. Menciptakan karyawan yang loyal bisa dimulai dari bagaimana membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Hasil dari observasi pada CV Sayapmas Nusantara berkaitan dengan lingkungan kerja terkait dengan penerangan yang masih kurang maksimal dan juga sirkulasi udara/pendingin ruangan yang kurang berjalan dengan baik sehingga masih didapati karyawan membawa kipas portable secara mandiri. Terkait dengan gaji pada CV. Sayapmas Nusantara menggunakan sistem borong yang gajinya disesuaikan dengan hasil kerja /banyaknya produk yang dihasilkan.

Dari penjelasan latar belakang diatas, terdapat 2 hal yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian antara lain: 1. Beberapa temuan hasil observasi tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada CV. Sayapmas Nusantara 2. Terdapat *research gap* pada penelitian terdahulu. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan” (Studi Kasus pada CV. Sayap Mas Nusantara).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terdapat pada latar belakang maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Sayap Mas Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat pada latar belakang maka tujuan dari peneliti ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara
2. Menganalisis pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Sayap Mas Nusantara
3. Menganalisis pengaruh lingkungan Kerja dan kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Sayap Mas Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh oleh peneliti adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.
 - b. Dapat berkontribusi dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan.
 - c. Sebagai acuan, referensi, atau pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi dalam memonitor terkait pergerakan *turnover intention* karyawan
- b. Sebagai tempat latihan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan.
- c. Penelitian ini diharapkan agar dapat memperluas pengetahuan dan menambah wawasan terhadap permasalahan kinerja pegawai yang ada di lingkungan sekitar.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.2.1 Kajian Terdahulu

Berikut adalah kajian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agus dwi cahya, Hanifa dewi febriana, Wisnu Purnomo, Rafael Erasdio	2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Coffeshop Kopi Sembilan di kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta	untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan di Coffeshop Kopi Sembilan di kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
2	Purwati dan Maricy	2021	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru	Untuk menjelaskan pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru.	Penelitian ini mendapati hasil bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
3	Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi Permana Saputra	2020	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan	untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada CV Cipta Usaha	Hasil penelitian bahwa pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
4	Shendy septian, Sri Indarti, Daviq Chairilsyah	2019	Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan bagian produksi pada PT. EKA DURA INDONESIA di Kabupaten Rokan Hulu	untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja maupun kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu sehingga setiap kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja maupun kepuasan kerja akan mengurangi nilai dari <i>Turnover intention</i>
5	Etty Rutinaias Haholongan	2018	stres kerja, lingkungan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> perusahaan	untuk menjelaskan apakah variabel stress kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan
6	Nurul Annisa Fitri	2018	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kimitmen Organisasi terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Hotel Bintang 3 diYogyakarta	untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Kimitmen Organisasi terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Hotel Bintang 3 diYogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i> karyawan

Sumber. Data diolah, 2023

Penjabaran pada tabel di atas untuk Penelitian yang dilakukan oleh Cahya *et.al* (2022) jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah merupakan data primer, data primer diperoleh dari angka dengan 9 responden dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel. Subyek penelitian ini adalah karyawan di *coffeshop* Kopi Sembilan di Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai sebesar 0,161 dan variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai sebesar 0,000. Pada hasil uji F lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) Analisis pada penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity sedangkan variabel dependen yaitu *turnover intention*. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bumi Raya Mestika. Dan metode penarikan sample menggunakan teknik non probability sampling yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah 98 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan job insecurity secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawadati *et.al* (2020) metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena hanya sebagian populasi yang diteliti dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Septi *et.al* (2019) hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Eka Dura Indonesia, Kabupaten Rokan Hulu, bagian produksi. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Halolongan (2018) bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel stress kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Analisis data dianalisis dengan metode analisa regresi berganda dengan program *software* SPSS 19.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan pengaruh sebesar 0,512.

Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri (2018) penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah 11 karyawan hotel bintang 3 di Yogyakarta sebanyak 214 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $(\beta)-0.575$ ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,318.

Dari penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa masih banyak *research gap* terhadap hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja maupun kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

karyawan. Selain itu, masih minimnya penelitian serupa tentang *turnover intention* yang dilakukan pada sektor pabrik rokok. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji kembali variabel lingkungan kerja dan kepuasan terhadap *Turnover intention* pada objek yang berbeda.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Turnover intention*

Turnover intention diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012). *Turnover intention* merupakan niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa dkk, 2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela.

Menurut Harnoto dalam Dharma (2013) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

1. Absensi yang meningkat, karyawan yang berkeinginan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering

dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :
 - a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.
 - b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti

pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

Mobley (2011:150) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

- b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari :

1. Faktor Lingkungan yang terdiri dari :
 - a. Tanggung jawab, kekerabatan terhadap lingkungan semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 - b. Kesempatan kerja, semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
2. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - b. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - c. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 - d. Adanya niat untuk tetap tinggal, berarti semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, maka semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - e. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi, semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - f. Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku

mencari peluang kerja lain dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung & Ratnawati, 2013; Dharma 2013) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan yaitu:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- g. Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru.

- h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan karyawan yang keluar dari perusahaan maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2004).

Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Budianto (2015:108) lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna.

Lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang memuaskan. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu

panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Tyssen (1996) dalam Wahyudi dan Suryono (2006), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

3. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga

cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3. Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4. Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Menurut Putra (2012), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dan menurut Issa (2013), kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan

seseorang dan lingkungannya. Menurut Dhermawan (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Jadi, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Menurut Melani (2012) tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
3. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan atau pegawai, rekreasi, pendidikan.

Menurut Melani (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan bekerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji, hal ini lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Manajemen kerja, dalam hal ini manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja, dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi), bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi, dalam hal ini, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
10. Fasilitas, dalam hal ini fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Robbins (2015) indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

a. Gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan, akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

b. Pengawasan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi.

c. Hubungan antar rekan kerja

Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan.

d. Karakteristik pekerjaan

Menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Dengan ini dapat mempengaruhi suasana hati seorang karyawan.

e. Peluang untuk berkembang / promosi

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2005) ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai yaitu kecedasan intelektual (IQ), kecapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Robbins (2003) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif.

2. Dampak terhadap kepuasan konsumen

Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan konsumen meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai konsumen.

3. Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang merasa atau berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa atau berpikir lebih luas.

4. Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

5. Dampak terhadap *turnover*

Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Munandar (2012), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Septian *et.al* (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Demikian juga penelitian oleh Kristin *et.al* (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Sehingga dapat diambil hipotesis pertama yaitu:

H₁: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif

terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, kepuasan yang rendah akan menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Cahya *et.al* (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Sama halnya juga dengan penelitian Septian *et.al* (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Sehingga dapat diambil hipotesis kedua yaitu:

H₂: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Lingkungan kerja yang kurang baik serta kepuasan kerja yang rendah, seringkali menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketidaknyamanan tersebut kemudian memicu sikap negatif karyawan terhadap perusahaan dan memperkuat keinginannya untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Berdasarkan Septian *et.al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan

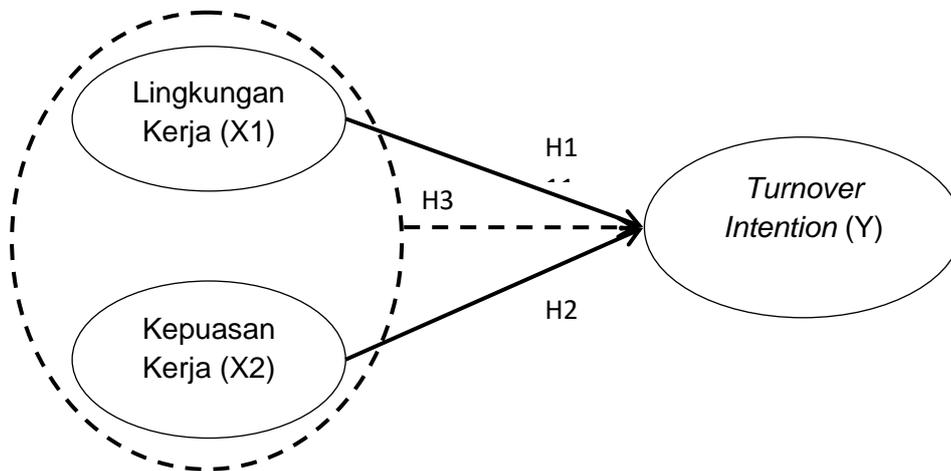
kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Sehingga dapat diambil hipotesis ketiga yaitu:

H₃: Diduga Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan

2.4 Model Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dengan penjelasan hubungan antara variabel pada penejelasan sebelumnya, maka dapat digambarkan model hipotesis penelitian sebagai berikut berikut :



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

Sumber: Data diolah, 2023