

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA

THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES OF PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA

Oleh: **Monica Dwi Amalia**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: monicadynca@gmail.com

M. Lies Endarwati, M.Si.

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mirota Kampus Yogyakarta. Teknik penentuan sampel menggunakan *cluster random sampling* diperoleh sampel sebanyak 150 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta ($\beta = -0,506$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 25,1\%$); (2) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta ($\beta = -0,499$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 24,7\%$); dan (3) kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta (variabel kepuasan kerja ($\beta = -0,430$ dan $p=0,000$; variabel lingkungan kerja $\beta = -0,422$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 42,2\%$).

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

Abstract

This study aimed to determine the effect of job satisfaction and work environment turnover intention on employees of PT Mirota campus Yogyakarta. This research includes causal associative research with quantitative approaches. Population of this research are all employees at PT Mirota Kampus Yogyakarta. The technique of determining the sample using cluster random sampling obtained sample of 150 people. Data were collected with questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression. The results showed that: (1) job satisfaction negatively affect the turnover intention of employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta ($\beta = -0.506$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 25.1\%$); (2) work environment negatively affect the turnover intention on employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta ($\beta = -0,499$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 24.7\%$); and (3) job satisfaction and work environment negatively affect the turnover intention on employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta (job satisfaction variable ($\beta = -0.430$ and $p = 0,000$; work environment variable $\beta = -0.422$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 42.2\%$).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Di satu sisi, *turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah (Yuliasia, 2012). Namun di sisi lain, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan bisa membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan, baik dalam segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan

(Novliadi, 2007). Kerugian dari segi biaya berupa pengeluaran biaya untuk melakukan rekrutmen karyawan baru. Kerugian dari segi sumber daya berupa kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas jika karyawan yang kompeten meninggalkan perusahaan. Dari segi motivasi, ada kemungkinan karyawan yang masih tinggal menjadi terpengaruh sehingga motivasi dan semangat kerjanya menurun.

Tingkat *turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan membutuhkan penanganan agar dapat segera diatasi. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Mobley et, all., dalam Witasari (2009) mengatakan bahwa terjadinya *turnover intention* ditandai dengan: (1) *thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, (2) *job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan (3) *intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

PT Mirota Kampus merupakan salah satu supermarket yang sudah banyak dikenal orang dari berbagai kalangan. Selain itu PT Mirota Kampus memiliki banyak pelanggan dan memiliki eksistensi yang tidak diragukan lagi dengan adanya beberapa cabang dan banyak menerima penghargaan yang telah diraih. Langkah yang ditempuh PT Mirota kampus untuk memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik dengan merekrut sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun untuk mempertahankan karyawan terlebih yang potensial atau selalu memberikan hal positif untuk perusahaan bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan. Keinginan berpindah karyawan terkait erat kepuasan kerja, budaya yang ada di perusahaan, kepuasan gaji, lingkungan kerja dan stres kerja.

PT Mirota Kampus dalam menjalankan kegiatan usahanya tidak terlepas dari berbagai masalah. Dari observasi awal, diperoleh data yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di Mirota Kampus memiliki angka yang tinggi. Tingginya tingkat *turnover* inilah yang saat ini dialami oleh PT Mirota Kampus Yogyakarta. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta tahun 2012-2016, yang diformulasikan dalam tabel:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase (%)
2012	302	102	89	29,5%
2013	369	156	113	30,6%
2014	350	124	90	25,7%
2015	382	152	77	20,2%
2016	394	164	68	17,3%
Rata-rata				24,6%

Sumber: Bagian Personalia PT Mirota Kampus Yogyakarta

Data *turnover* karyawan di atas menunjukkan bahwa angka keluar dan masuk karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta selama kurun waktu 2012-2016 fluktuatif. Terhitung dari tahun 2012-2016, karyawan

PT Mirota Kampus yang keluar paling tinggi berada ditahun 2013 sejumlah 113 karyawan atau sebanyak 30,6%; mengalami penurunan pada tahun 2014 berjumlah 90 karyawan atau sebanyak 25,7%; mengalami penurunan pada tahun 2015 sebanyak 77 orang atau sekitar 20,2%; dan mengalami penurunan pada tahun 2016 sebanyak 68 orang atau sekitar 17,3%. Tingkat *turnover* pada PT Mirota Kampus Yogyakarta tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 November 2017 dengan 30 karyawan PT Mirota Kampus terjadinya *turnover intention* pada PT Mirota Kampus ditandai dengan: pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi, berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya, berniat memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan berniat meninggalkan perusahaan karena bekerja hanya membuat semakin terbebani dengan banyaknya target yang harus dicapai.

Berikut ini merupakan data dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan PT Mirota Kampus sebanyak 30 responden. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diindikasikan mempengaruhi meningkatnya angka *turnover intention* di PT Mirota Kampus periode tahun 2016.

Tabel 2. Faktor-Faktor Turnover Intention Karyawan PT Mirota Kampus

No.	Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention	Frekuensi
1.	Karakteristik Individu	14
2.	Kepuasan Kerja	21
3.	Komitmen Organisasi	10
4.	Lingkungan Kerja	15

Sumber: Data hasil wawancara

Setiap karyawan dari 30 responden memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang memerlukan perhatian lebih dari perusahaan untuk dapat mengatasi *turnover*

intention yang terjadi di perusahaan. Hasil observasi di atas menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki angka paling tinggi yaitu sebesar 21 jawaban yaitu kepuasan kerja dan menyusul di posisi kedua ada lingkungan kerja yang mendapatkan 15 jawaban. Hal ini berarti bahwa masalah utama yang dihadapi PT Mirota Kampus adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi tersebut diketahui adanya masalah-masalah yang harus segera diperbaiki oleh pihak perusahaan. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin kompleks dan bisa menimbulkan masalah yang baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja dalam bekerja tidak memuaskan. Menurut beberapa karyawan, gaji yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan akan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama atau monoton sehingga menimbulkan kejenuhan, beberapa kerjasama antar karyawan juga terlihat kurang baik dan kurang saling mendukung satu sama lain. Kurang eratnya dalam berhubungan sesama antar rekan kerja akan menimbulkan ketegangan, kecemasan dan tekanan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tidak betah bekerja dan ingin meninggalkan pekerjaannya. Kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen PT Mirota Kampus telah melakukan berbagai cara agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan gaji sesuai bahkan di atas standar UMP. Selain itu setiap hari Kamis pagi sebelum supermarket buka, perusahaan mendatangkan ustad untuk pengajian dalam rangka memberikan kebutuhan rohani karyawan. Para atasan selalu mencoba memberikan menciptakan komunikasi yang baik dan menyemangati juga mendorong gairah kerja karyawan untuk

bekerja untuk menuju sasaran dengan maksimal. Perusahaan juga memiliki manajemen yang bersikap adil dalam memperlakukan semua karyawan, perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan seperti bonus untuk karyawan yang tidak pernah absen dan datang tepat waktu, lembur untuk karyawan yang melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerja pada biasanya atau pekerjaan yang dilakukan pada hari libur dan pensiun untuk karyawan yang telah mencapai batas usia yang telah ditetapkan untuk bekerja diperusahaan. Namun upaya tersebut belum mampu mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi faktor tingginya *turnover intention* di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

Faktor kedua yang diindikasikan menyebabkan tingginya *turnover intention* adalah kondisi lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dari sedikitnya fasilitas yang dimiliki untuk para karyawan. Terlihat dari tidak adanya tempat duduk untuk para kasir maupun pramuniaga yang bekerja, sehingga sering terlihat para karyawan duduk atau jongkok di lantai lorong. Selain itu, jauhnya akses toilet yang berada di lantai 3, sehingga karyawan harus naik ke lantai 3, sehingga membuang waktu dan tenaga karyawan saat bekerja. Selain itu sempitnya supermarket yang terkadang membuat para karyawan berdesakan dengan pelanggan saat sedang bekerja, sehingga hal itu mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Walaupun ada *security* di dalam, tetapi karyawan juga perlu waspada untuk aksi pencurian, minimnya *cctv* dan ruang gerak yang terlalu sempit sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam mengawasi.

Lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja pasti akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga membuat karyawan betah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukungnya fasilitas akan menyebabkan karyawan jenuh dan stress untuk berlama-lama ditempat kerja. Saat kepuasan karyawan dikesampingkan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga tidak dapat memberikan pelayanan

dengan baik dan optimal kepada para pelanggan yang bisa membuat konsumen menjadi tidak puas dalam berbelanja.

Tingginya presentase karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan ingin membuat peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT Mirota Kampus. Dari uraian di atas maka penulis akan mengambil judul yaitu "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Deskripsi Teori

1. *Turnover Intention*

Turnover intention sebagai variabel terikat atau dependen. *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). *Turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley, 1986). Variabel *turnover intention* diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 1986). Indikator pengukuran tersebut terdiri atas: berpikir untuk keluar, alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar.

2. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan yang berpengaruh terhadap lama tidaknya karyawan bekerja di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik bersifat secara fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung karyawan PT Mirota

Kampus Yogyakarta dalam pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja dan tersedianya fasilitas.

Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen PT Mirota Kampus telah melakukan berbagai cara agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan gaji sesuai bahkan di atas standar UMP. Selain itu setiap hari Kamis pagi sebelum supermarket buka, perusahaan mendatangkan ustad untuk pengajian dalam rangka memberikan kebutuhan rohani karyawan. Para atasan selalu mencoba memberikan menciptakan komunikasi yang baik dan menyemangati juga mendorong gairah kerja karyawan untuk bekerja untuk menuju sasaran dengan maksimal. Perusahaan juga memiliki

manajemen yang bersikap adil dalam memperlakukan semua karyawan, perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan seperti bonus untuk karyawan yang tidak pernah absen dan datang tepat waktu, lembur untuk karyawan yang melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerja pada biasanya atau pekerjaan yang dilakukan pada hari libur dan pensiun untuk karyawan yang telah mencapai batas usia yang telah ditetapkan untuk bekerja diperusahaan. Namun upaya tersebut belum mampu mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi faktor tingginya *turnover intention* di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektansinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja di sebuah perusahaan tidak kondusif dalam bekerja, maka karyawan yang bekerja dapat diperkirakan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang buruk dan minimnya fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk memfasilitasi karyawannya itu akan mendorong niat keluar karyawan untuk mengundurkan diri.

Lingkungan kerja PT Mirota Kampus Yogyakarta kurang kondusif. Hal diindikasikan dari sedikitnya fasilitas yang

dimiliki untuk para karyawan. Terlihat dari tidak adanya tempat duduk untuk para kasir maupun pramuniaga yang bekerja, sehingga sering terlihat para karyawan duduk atau jongkok di lantai lorong. Selain itu, jauhnya akses toilet yang berada di lantai 3, sehingga karyawan harus naik ke lantai 3, sehingga membuang waktu dan tenaga karyawan saat bekerja. Selain itu sempitnya supermarket yang terkadang membuat para karyawan berdesakan dengan pelanggan saat sedang bekerja, sehingga hal itu mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Walaupun ada *security* di dalam, tetapi karyawan juga perlu waspada untuk aksi pencurian, minimnya *cctv* dan ruang gerak yang terlalu sempit sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam mengawasi.

Lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja pasti akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga membuat karyawan betah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Semakin lengkap dan memadai fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk menunjang pekerjaannya maka akan semakin berkurang niat karyawan untuk keluar. Namun lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukungnya fasilitas akan menyebabkan karyawan jenuh dan stress untuk berlama-lama di tempat kerja, sehingga menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Masalah tingginya *turnover intention* karyawan yang terjadi, pihak perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja para karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dasar yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja yang kondusif dan terpenuhi nya fasilitas-fasilitas dengan memadai maka akan membuat karyawan merasa nyaman

untuk bekerja dan karyawan akan lebih bertahan lama menetap diperusahaan.

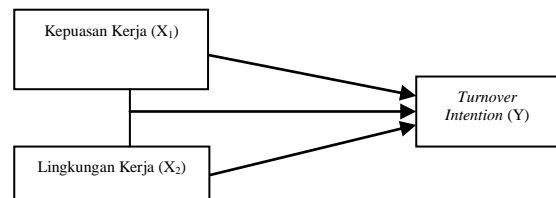
Terjadinya *turnover intention* pada PT Mirota Kampus ditandai dengan: pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi, berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya, berniat memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan berniat meninggalkan perusahaan karena bekerja hanya membuat semakin terbebani dengan banyaknya target yang harus dicapai.

Menurut bagian personalia, tingkat *turnover* yang terjadi dalam perusahaan yang sangat tinggi ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dan membutuhkan penanganan agar dapat segera diatasi. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi PT Mirota Kampus. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja di Mirota Kampus menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Setelah karyawan puas bekerja di lingkungan kerjanya yang kondusif dan suasana kerja yang baik maka karyawan akan fokus dalam pekerjaannya maka itu mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan gaji yang diterima setiap bulannya dari perusahaan. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerjanya juga dapat terpenuhi maka

karyawan tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Mirota Kampus yang beralamat di Jalan C. Simanjutak 70 Yogyakarta. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai selesai.

Populasi dari penelitian ini adalah Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mirota Kampus Yogyakarta. Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling* yaitu pengambilan sampel secara random yang bukan individual, tetapi kelompok-kelompok unit yang kecil yang berjumlah 150 karyawan.

Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan menunjukkan terdapat satu butir pertanyaan gugur yaitu kepuasan kerja 7.

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1. Convergent Validity

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *AVE value* ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kepuasan Kerja	3,48	0,34	0,692	0,885		
Lingkungan Kerja	3,49	0,39	0,742	0,180*	0,840	
Turnover Intention	3,93	0,56	0,730	-0,520**	-0,498**	0,787

2. Divergent Validity

Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Tabel 4. Discriminant Validity

Variabel	AVE	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	0,692	0,692	0,032	0,270
Lingkungan Kerja	0,742	0,208	0,742	0,248
Turnover Intention	0,730	-0,623	-0,613	0,730

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak tumpang tindih.

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,700.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,885	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,840	Reliabel
3	Turnover Intention	0,787	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	-0,114	-0,065	-0,082	-0,045
Lama Kerja	0,096	0,079	0,099	0,084
Pendidikan	0,105	0,051	0,120	0,072
Kepuasan Kerja		-0,506***		-0,430***
Lingkungan Kerja			-0,499***	-0,422***
R ²	0,032	0,283***	0,279***	0,454***
Δ R ²	0,032	0,251	0,247	0,422

Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, dibuktikan dari nilai koefisien beta (β) sebesar -0,506 dan p=0,000. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,251 atau 25,1%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.

Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, dibuktikan dari nilai koefisien beta (β) sebesar -0,499 dan p=0,000. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,247 atau 24,7%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta dibuktikan dari nilai koefisien beta (β) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,430 dan p=0,000; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar -0,422 dan p=0,000. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,422 atau 42,2%.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Robbin (2006) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu.

Kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya ditentukan dari pemberian gaji. Pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan puas dengan jerih payahnya, sehingga karyawan diharapkan akan memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif, bilaman didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan tidak ingin keluar dari pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk salah satunya dari promosi jabatan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting sekali untuk menjaga kestabilan karyawan agar karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani. Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang tepat dan dilaksanakan secara objektif, maka stabilitas karyawan dapat terjaga.

Rekan sekerja juga dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah

dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Karyawan memiliki perasaan senang pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu. Karyawan akan tetap bertahan ketika mereka merasakan hubungan kekeluarga yang kuat antar sesama rekan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan prospek pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2011) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III" yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Gomes (2003) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh dua indikator yakni suasana kerja dan fasilitas kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara tidak bising dan tenang, keamanan didalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Suasana kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi betah dan tetap bertahan bekerja di perusahaan.

Sementara itu, lingkungan kerja ditinjau dari fasilitas kerja terkait dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dan membuat pekerjaan karyawan menjadi lancar, sehingga karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan. Pada akhirnya karyawan merasa mampu menyelesaikan semua tugas-tugas dan tetap ingin bekerja di perusahaan yang sekarnag dijalani.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2011) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III" yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Menurut Mobley (1986) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi padaperiode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas bekerja di lingkungan kerja yang kondusif dan suasana kerja yang baik, maka karyawan akan fokus dalam pekerjaannya dan mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan gaji yang diterima setiap bulannya dari perusahaan. Karyawan yang puas dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2011) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III" yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar -0,506 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 25,1%.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) -0,499 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 24,7%.
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel koefisien beta (β) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,430 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar -0,422 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,422 atau 42,2%.

Saran

1. Pimpinan PT Mirota Kampus Yogyakarta hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* yang terjadi di PT Mirota Kampus Yogyakarta.
2. Pimpinan PT Mirota Kampus Yogyakarta hendaknya selalu memberikan dukungan, motivasi, dan menjalin komunikasi yang

harmonis dengan para karyawan, hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan *ghatering* dan seminar, sehingga para karyawan merasa mendapat perhatian dari atasan, sehingga menumbuhkan rasa saling memiliki antara karyawan dengan perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di PT Mirota Kampus Yogyakarta, sehingga dapat meminimalisir niat keluar dari perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap *turnover intention*, dan melibatkan variabel lain seperti: *work family conflict* dan pertumbuhan karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bramantara, Gusti, Ngurah, Berlim dan Dewi, A.A, Sagung, Kartika. 2015. Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III. Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 4, No 1*.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa:

- Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.*
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2006. *Organizational Behaviour. 14th ed., Global ed.*New Jersey: McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga.* Bandung: Mandar Maju.
- Wisantyo, Nurmalitasari Indah dan Madiistriyatno, Harries. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). *Jurnal MIX, Volume V, No. 1, Feb 2015.*
- Witasari, Lia. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)". *Tesis.* Universitas Diponegoro Semarang.
- Yuliasia, Yeni dkk. 2012. Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan Struktural Equation Modelling (SEM) Pada PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan. *Volume 13, No 1 Jurnal Teknologi Pertanian. Universitas Brawijaya.*