

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim

Erwinda Hesti Pertiwi

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Rita Tri Yusnita

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Mila Karmila

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis: pertiwierwinda@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment and job satisfaction on turnover intention among CV employees. Sollu Citra Muslim. This research uses quantitative methods. The type of data used is primary data, with a research sample of 76 respondents from CV employees. Sollu Citra Muslim and uses the Proportional Random Sampling sampling technique. The data analysis tool used in this research is SPSS Version 25. Data collection techniques are interviews and questionnaires. The research results show that the Work Environment and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Turnover Intention. The Work Environment partially has a negative and significant effect on Turnover Intention. Job Satisfaction partially has a negative and insignificant effect on Turnover Intention.* **Keywords:** *Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer, dengan sampel penelitian sebanyak 76 responden dari karyawan CV. Sollu Citra Muslim dan menggunakan teknik pengambilan sampel *Proportional Random Sampling*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner/angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

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

PENDAHULUAN

Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh besar terhadap karyawan yang kerjanya kurang kondusif disamping itu lingkungan kerja berperan penting agar tidak mempengaruhi karyawan dalam menjalankan proses. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri menjadi lebih maksimal dan optimal dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik juga akan mendorong

karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya (Murtisaputra & Ratnasari, 2018) karena lingkungan kerja yang toxic dan tidak disukai dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja hingga produktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015; rulinawaty, et. al., 2021). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedekatan antar rekan kerja. Perusahaan hendaknya memberikan kenyamanan mendukung antara atasan dan bawahan agar dapat mendapatkan suasana kekeluargaan agar bisa mencapai tujuan.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Merujuk kepada pendapat W Enny (2019, hlm.59) menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1. Pencahayaan, 2. Warna, 3. Suara

Kepuasan Kerja

Menurut Affandi (2018:74) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi peran dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja : 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja

Turnover Intention

Turnover Intention menurut Wijaya (2020) menjelaskan bahwa:

Turnover Intention adalah intensitas keinginan keluar dari organisasi atau perusahaan, berbagai macam alasan mendasari terjadinya *turnover intention* antarlain: adanya keinginan mendapat pekerjaan dengan jaminan lebih baik.

Indikator *Turnover Intention* : 1. Adanya fikiran untuk keluar 2. Mencari Lowongan Pekerjaan 3. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Sollu Citra Muslim adalah metode kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Lingkungan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,633	0,227	Valid
2	0,680	0,227	Valid
3	0,690	0,227	Valid
4	0,705	0,227	Valid
5	0,678	0,227	Valid

Sumber: Olahan Data Primer, 2023
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,866	0,227	Valid
2	0,832	0,227	Valid
3	0,785	0,227	Valid
4	0,715	0,227	Valid
5	0,752	0,227	Valid

Sumber: Olahan Data Primer 2023
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,773	0,227	Valid
2	0,882	0,227	Valid
3	0,855	0,227	Valid
4	0,736	0,227	Valid
5	0,696	0,227	Valid

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Hasil uji validitas terdapat pada lampiran diatas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabe Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) padal tabel di atas secara keseluruhan diperoleh nilai r hitung > r talbel paldal penelitiaIn ini sebesarr 0,227. Maka seluruh uji variabel dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung > r talbel.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Lingkungan	0,705	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,848	Reliabel
Turnover Intention	0,848	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada hasil uji reliabilitas secara keseluruhan dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,705, variabel Kepuasan Kerja 0,848 dan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,848. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach ALpha > 0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil olahan SPSS maka persamaan regresi sebagai

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18561.867	2759.708		6.726	.000					
X1	-.316	.137	-.258	-2.311	.024	-.265	-.261	-.258	.998	1.002
X2	-.141	.111	-.142	-1.272	.207	-.155	-.147	-.142	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

berikut:

$$Y = 18561,867 + -0,316X_1 + -0,141X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- 1) Di asumsikan nilai variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan X_2 (Kepuasan Kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 18561.867. Disimpulkan bahwa *Turnover* akan menambah jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak terpenuhi.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi sebesar $-0,316$ disimpulkan jika terjadi penurunan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,316 satuan. Dengan catatan bahwa variabel X_2 tetap atau konstan.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien regresi sebesar $-0,141$ yang artinya jika terjadi penurunan variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,141. Dengan catatan bahwa variabel X_1 tetap atau konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.301 ^a	.090	.066	3364.42657

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai R^2 pada hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai R Square atau R^2 sebesar $0,090 \times 100\% = 9,0\%$ artinya variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar $9,0\%$, sedangkan sisanya $100\% - 9,0\% = 91\%$ kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.301 ^a	.090	.066	3364.42657

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk kategori yang cukup yaitu antara $(0,25 - 0,5)$ kategori korelasi cukup).

Memiliki arti jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja naik maka *turnover intention* akan menurun, dan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* akan naik.

Uji Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.

Variabel independent memperoleh nilai F sebesar 3.631 dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Berdasarkan hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dan $2,311 > 1,66515$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Sollu Citra Muslim. Maka secara nyata Lingkungan Kerja mampu menurunkan *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Berdasarkan hasil perhitungan Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikansi $0,207 > 0,05$ dan $1,272 < 1,66515$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Sollu Citral Muslim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim, yaitu:
 - a. Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim dalam kategori sangat baik.
 - b. Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim dalam kategori tinggi.
 - c. *Turnover Intention* Pada Pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim dalam kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya Lingkungan Kerja secara individual memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Sollu Citra Muslim. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* semakin rendah atau dapat dikatakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin menurun.
4. Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya Kepuasan Kerja secara individual bukan faktor penting yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.

Saran

Saran untuk CV. Sollu Citra Muslim selanjutnya diharapkan dapat melengkapi kekurangan yang ada dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja pada indikator sirkulasi udara yang baik didalam maupun diluar gedung produksi. Saran dari peneliti, pihak perusahaan dapat memberikan fasilitas yang lebih melengkapi sehingga dapat menunjang peningkatan kerja karyawan yaitu dengan menambahkan beberapa unit exhaust fan agar sirkulasi udara tetap terjaga pada gedung produksi.
2. Berdasarkan variabel Kepuasan Kerja pada indikator yang memiliki kontribusi terendah adalah atasan selalu mengasi pekerjaan serta memberikan semangat kepada karyawan. Saran dari peneliti, Perusahaan harus mempertahankan apa yang sudah diberikan kepada karyawannya, seperti atasan memberikan pujian kepada karyawannya yang sudah menjalankan tugas pekerjaannya sehingga karyawan terus termotivasi untuk bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi. Dengan cara tersebut dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan.
3. Berdasarkan variabel *turnover intention* indikator yang memiliki kontribusi terendah adalah indikator saya berfikir akan meninggalkan perusahaan ini apabila bisnis yang saya jalani sudah berjalan. Saran dari peneliti, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik dari segi upah/gaji yang sesuai, beban kerja yang sesuai, dan lain sebagainya karena kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup erat dalam terjadinya *turnover intention* pada karyawan, dengan dilaksanakannya hal ini dapat mencegah karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, guna menyempurnakan penelitian sebelumnya.

DAFTAR REFERENSI

- Erwinda Intan Permata Putri, Aminuddin Irfani, 2020, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT NEURONWORKS INDONESIA*.
- Sudaryono, Dr Yoyo, et al. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta Cv. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. Bandung: ALfabeta.
- W Enny, M (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Data SPSS Penulis dan Dokumen Perusahaan.