

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Produksi PT Intim Harmonis Food Sukorejo

(Studi pada Karyawan Produksi PT Intim Harmonis Food Sukorejo)

M. Dardiri¹, M. Sulhan²

Universitas Yudharta Pasuruan

Jl. Yudharta No. 7, senganagung, Purwosari, Pasuruan

Korespondensi penulis : dirid0331@gmail.com

Abstract. M. Dardiri. *Business Administration Study Program, Yudharta University Pasuruan. July 2023. The effect of work facilities, work environment, and job satisfaction on study turnover intention of production employees of PT. Intimate Harmonic Food Sukorejo*

This study aims to determine the effect of work facilities, work environment, and job satisfaction on turnover intention in production employees at PT. Intimate Harmonic Food Sukorejo. This type of research is a quantitative research. The population in this study are production employees throughout PT. Intimate Harmonic food Sukorejo, the sample of this research is 150 Respondents. The data source in this research is primary data source. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 24 software. The results of this study show (1). Work facilities have a significant effect on turnover intention. (2). The work environment has a significant effect on turnover intention. (3). Satisfaction has a significant effect on turnover intention. (4). work facilities, work environment and job satisfaction simultaneously influence turnover intention.

Keywords: *work facilities, work environment, job satisfaction, turnover intention*

Abstrak. M. Dardiri. Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta Pasuruan. Juli 2023. Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* studi pada karyawan produksi PT. Intim Harmonis Food Sukorejo

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* studi pada karyawan produksi PT. Intim Harmonis Food Sukorejo. Jenis penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan produksi di seluruh PT. Intim Harmonis food sukorejo, sampel penelitian ini sebanyak 150 Responden Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data Primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Software* SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan (1). Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*. (2). Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*. (3). Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. (4). fasilitas kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention*..

Kata Kunci : Fasilitas kerja, Lingkungan kerja, kepuasan kerja, *Turnover intention* .

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Suswanto, 2011). Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan

karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Tingginya tingkat Turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Turnover intention harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001).

Turnover Intention memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013).

Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik replacement (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian di sebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Dari hasil penelitian Nindi Forendes (2020) berpendapat bahwa fasilitas kerja yang mereka terima belumlah memadai dalam menunjang perkerjaan mereka, untuk itu dibutuhkan Tindakan dari pihak manajemen untuk meningkatkan fasilitas kerja karyawan.

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan kerja diungkapkan Gibson (2022) adalah sikap yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya terhadap lingkungannya bekerja. Kepuasan kerja digambarkan dalam sikap baik dan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalani, bersumber dari penilaian setiap karakteristik pekerjaan.

Ksama (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya *Turnover intention* yang

terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir penelitian, dan cenderung penelitian ini menggunakan analisis angka-angka statistik. Maka suatu kewajaran jika dalam penelitian kuantitatif metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel.

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dkk, 2006). Rumus (Usman dkk, 2006):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji - t dan uji - f.

Uji signifikan parsial t atau uji t Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah: Merumuskan hipotesis Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji signifikan parsial f atau uji f Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Intim Harmonis Food Sukorejo dapat di buat pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan perhitungan koefisien analisis regresi berganda antara fasilitas kerja terhadap turnover intention sebesar 0,017 dan nilai signifikan sebesar 0,001 ($\text{sig} < 0,05$). H₀ ditolak karena kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention diterima. Artinya bahwa fasilitas kerja yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standart pekerjaan dan konsistenitas pekerjaan berpengaruh terhadap turnover intention. Fasilitas kerja merupakan sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Dari hasil penelitian Nindi Forendes (2020) berpendapat bahwa fasilitas kerja yang mereka terima belumlah memadai dalam menunjang perkerjaan mereka, untuk itu dibutuhkan Tindakan dari pihak manajemen untuk meningkatkan fasilitas kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan data statistik deskriptif pada tabel 4.6 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa responden telah memberikan nilai tinggi pada item "saya harus harus mendukung jalannya perusahaan" dengan nilai mean sebesar 3,636. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus mendukung apa yang di kerjakan. Jadi perusahaan diharapkan dapat mengetahui kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan dan kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sehingga karyawan

pada saat melakukan pekerjaannya tidak merasakan fasilitas yang berlebihan dengan demikian tingkat turnover intention pada perusahaan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandowo dkk, (2015) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan perhitungan koefisien analisis regresi berganda antara lingkungan kerja terhadap turnover intention sebesar 10,997 dan nilai signifikan sebesar 0,701 ($\text{sig} < 0,05$). H₀ ditolak karena kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan karyawan dan pimpinan. Tersedianya fasilitas untuk karyawan dan penerangan atau cahaya di tempat kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Menurut Nitisemito (1996) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, faktor lingkungan

kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru. Jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terlambat.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan data statistik deskriptif pada tabel 4.7 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa responden telah memberikan nilai tinggi pada item "Hunumhan antar kerja sangat kuat di dalam perusahaan" dengan nilai mean sebesar 3,367. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya yang dipengaruhi dengan warna cat pada dinding ruang kerja. Jadi perusahaan di harapkan senantiasa meningkatkan kondisi lingkungan yang ada disekitar karyawan bekerja. Sehingga karyawan pada saat melakukan pekerjaan mereka merasa nyaman dengan demikian tingkat turnover intention pada perusahaan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putra dkk, (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan perhitungan koefisien analisis regresi berganda antara kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar 10,997 dan nilai signifikan sebesar 0,039 (sig <0,05). Hasilnya ditolak karena kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan memberikan kelayakan gaji yang layak setiap tahunnya. Pemberian promosi jabatan juga bisa diatasi dengan dilakukannya prosedur sebagaimana mestinya dan kesempatan promosi juga diberikan untuk seluruh karyawan agar tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Menurut Robbins (2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut didukung dengan data statistik deskriptif pada tabel 4.8 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa responden telah memberikan nilai tinggi pada item "perusahaan memberikan gaji tepat waktu dengan nilai mean sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap perusahaan atas gaji yang diberikan pada waktunya. Jadi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut dengan demikian tingkat turnover intention pada perusahaan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khikmawati dkk, (2015), Andini dkk, (2016), dan Nasution (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap turnover intention. Pengaruh fasilitas Kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f hitung $41.794 > f \text{ tabel} = 6,550$ dan nilai sig. diperoleh $0,001 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima

KESIMPILAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi kasus karyawan PT. Intim harmonis food pasuruan), dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap turnover intention, memiliki nilai t hitung $1,895 > t \text{ table} (1.997)$ dengan probabilitas $0.000 (p < 0.05)$ yang memiliki arti bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap turnover intention (Y)
2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap turnover intention, memiliki nilai t hitung $2,356 > t \text{ table} (1.997)$ dengan probabilitas $0.000 (p < 0.05)$ yang memiliki arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap turnover intention (Y).
3. Variabel kepuasan (X3) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap turnover intention, memiliki t hitung $6,237 > t \text{ table} (1.997)$ dengan nilai probabilitas $0.000 (p < 0.05)$ yang memiliki arti bahwa kepuasan berpengaruh secara parsial signifikan terhadap turnover intention (Y).
4. fasilitas (X1), lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention. menunjukkan bahwa nilai F hitung $41,794 > F \text{ table} (1,997)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya variabel independent yang terdiri dari fasilitas, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y)

Saran penulis ajukan sebagai media pertimbangan bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, bagi pekerja, serta bagi penelitian-penelitian selanjutnya, diantaranya :

1. Saran bagi perusahaan : Bagi perusahaan disarankan untuk meng-evaluasi kembali gaya fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kepuasan krtja yang diberikan kepada pegawai agar tidak merasa terbebani dan memperhatikan suasana kerja yang lebih rilek dalam berkerja

dan memperhatikan dampak dari stres kerja yang dapat menguntungkan atau merugikan pegawai

2. Saran bagi pekerja : *Turnover intention* dapat dikurangi dan dicegah dengan melakukan pendekatan kepada karyawan melalui membuat sistem kompensasi yang jelas dan transparan, mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan dan memberikan hak-hak karyawan secara penuh dan adil serta memberikan peluang kepada seluruh karyawan meningkatkan karirnya sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan
3. Bagi *next research* : *Next research* ada baiknya memakai ragam variable lain terkait Fasilitaskerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention yang tidak dibahas dalam research kali ini, seperti menaikkan semangat kerja dan komitmen dalam bekerja.

DAFTAR REFRENSI

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Al Hakim, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291-301.
- Apriliana, F. A. F., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di siduarjo . *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379-390.
- Tiara E, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado.7(1).
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Bowo, S, Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Etik F, Z. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634-649.
- Forendes, N., Adrian, A., & Fiza, A. K. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention di Imelda Hotel Waterpark-Convention Kota Padang. *JURNAL KAJIAN PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, 1(2), 96-100.
- Ghozali, A., & Pujiarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 50-55.
- Gibson, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61.
- Hammar, Y. T. K. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 42-55.
- Hikhmat, R., & Melinda, M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135-141.
- Jimmy, S. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT*, 9(1), 16-29.
- Jorden et al, N., Adrian, A., & Fiza, A. K. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention di Imelda Hotel Waterpark-Convention Kota Padang. *JURNAL KAJIAN PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, 1(2), 96-100.
- Judge, J., & Satrya, I. G. B. H. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional