

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTI SARI CABANG OELAMASI

The Influence of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Turnnover Intention at KSP Kodit Swasti Sari Oelamasi Branch

Renaldy Marchelino Fangidae^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} fangidaealdy@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,
^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif selain itu responden dari penelitian ini adalah karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi yaitu sebanyak 48 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS V.29. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang menjadi penggerak roda bisnis sebuah perusahaan. Menurut Hariandja (2017) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan selain faktor lainnya seperti kinerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Manajemen SDM yang baik sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan atau organisasi. Dalam konteks ini, Manajemen SDM bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi individu-individu di dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan dan memberikan manfaat yang maksimal. Dengan demikian peran sumber daya manusia dalam perusahaan mengharuskan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sedapat mungkin dipertahankan untuk menunjang operasional perusahaan yang dikaitkan

dengan retensi karyawan, dan disaat yang sama perusahaan menghindari adanya *turnover intention* karena *turnover intention* menunjukkan tidak sehatnya SDM dalam organisasi.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins & Judge, 2015). Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan kerugian, karena akan mengurangi produktivitas perusahaan meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu *turnover intention* perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi aktivitas serta jalannya suatu perusahaan. Naik turunya *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Mobley, 2016). Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan rendah. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka *turnover intention* karyawan tinggi. Dari kondisi ketidaknyamanan dalam bekerja tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah kepekerjaan lain dengan harapan mendapat lingkungan yang lebih kondusif. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan memiliki sifat positif terhadap beban pekerjaan pada dirinya sendiri. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan pada dirinya sendiri. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang sudah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkan dari pekerjaan tersebut (Edwin. A. Locke, 1976). Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, pasti karyawan tersebut akan berusaha maksimal dengan seluruh kemampuannya untuk segera menyelesaikan tugasnya. Akan tetapi tidak semua karyawan mendapat kepuasan kerja yang mereka inginkan. Karyawan akan merasa cemas, tidak semangat, tidak menikmati pekerjaan, dan tidak merasa nyaman dengan pekerjaan yang sekarang.

KSP Kopdit Swastisari Cabang Oelamasi adalah lembaga usaha keuangan yang dikembangkan anggota untuk meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga dari anggota itu sendiri serta masyarakat sekitarnya. Berdasarkan observasi sementara peneliti pada tanggal 19 April 2024 melalui metode wawancara secara langsung ataupun tidak langsung pada karyawan, didapati bahwa adanya gejala *turnover* pada karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi seperti karyawan mulai meninggalkan perusahaan, mulai malas-malasan dalam bekerja, melihat-lihat lowongan pekerjaan lain, menanyakan informasi lowongan pekerjaan pada orang lain, serta karyawan memiliki niat pasti untuk meninggalkan organisasi. Fenomena-fenomena yang ada mengindikasikan karyawan untuk keluar dan meninggalkan pekerjaan mereka. Beberapa indikasi terjadinya fenomena-fenomena tersebut adalah kepuasan kerja yang rendah, ketidakpuasan terhadap kompensasi, kurangnya kesempatan pengembangan karir, beban kerja berlebih, dan peningkatan absensi.

Tabel 1.

Data Turnover Intentions di KSP Kopdit Swastisari Cabang Oelamasi Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total Presentase <i>Turnover Intentions</i> (%)
2021	43	9	12	20%
2022	46	7	9	15%
2023	48	14	0	29%

Sumber: KSP Kopdit Swastisari

Berdasarkan Tabel 1. di atas tampak bahwa adanya karyawan yang keluar atau resign sebesar 20%, 15% dan 29% setiap tahunnya, hanya pada tahun 2023 karyawan yang melakukan resigne atau keluar sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada KSP Kopdit Swastisari cukup tinggi setiap tahunnya.

STUDI PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Simanjuntak, (2003:39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Handoko (2012) lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tempat kerja yang baik, ventilasi, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, pewarnaan dan hal lainnya yang berhubungan dengan tempat tinggal seseorang. Nitisemito (2012) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan lain-lain. Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa Berdasarkan definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang memengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Kepuasan Kerja

Robbins (2015:170), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Robbins dan judge (2013:108) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthans (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan uraian yang di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan.

Turnover Intention

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa : “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan

perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”. Nasution (2017) menjelaskan *Turnover Intention* adalah dampak buruk dari kurangnya perhatian perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang mengakibatkan karyawan memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Harnoto (2002) *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan secara sukarela untuk berhenti bekerja atau meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Swastisari Cabang Oelamasi Kupang yang berjumlah 48 orang. Penulis memilih menggunakan teknik sampling jenuh maka yang akan dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang yang berjumlah 48 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Dan Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	35.642	4.556		7.824
	Lingkungan Kerja	-1.156	.180	-.754	-6.407
	Kepuasan	.225	.095	.279	2.367

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Model persamaan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 35,642 + 1.156 X_1 + 0,225 X_2$$

Tabel ini menunjukkan hasil uji regresi berganda untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap Turnover Intention. Nilai konstanta 35,642 berarti jika kedua variabel bebas bernilai nol, Turnover Intention diprediksi sebesar 35,642. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar -1,156 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan, artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah turnover intention. Koefisien Kepuasan sebesar 0,225 dengan signifikansi 0,022 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, artinya peningkatan kepuasan kerja justru diikuti oleh peningkatan turnover intention pada konteks penelitian ini. Nilai t hitung masing-masing variabel yang melebihi t tabel dan sig < 0,05 memperkuat bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap turnover

intention.

Tabel 3.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.614	2	109.307	20.555	.000 ^b
	Residual	239.302	45	5.318		
	Total	457.917	47			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan Kerja

Tabel ANOVA ini menunjukkan hasil uji F untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan secara simultan terhadap Turnover Intention. Nilai F sebesar 20,555 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) berarti model regresi yang digunakan signifikan, sehingga kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai Sum of Squares untuk regresi sebesar 218,614 menggambarkan variasi turnover intention yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sedangkan 239,302 pada residual menunjukkan variasi yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada KSP Kopdit Swastisari Cabang Oelamasi

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan regresi thitung $(-6,407) > t_{tabel} (2,024)$ dan tingkat signifikansi $(0,000 < 0,05)$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Swastisari Cabang Oelamasi. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut maka lingkungan kerja mengalami peningkatan dan *turnover intention* mengalami penurunan. Dimana suasana tempat kerja mendukung dalam pelaksanaan tugas serta lingkungan fisik memberikan kepuasan kerja yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada KSP Kopdit Swastisari Cabang Oelamasi

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan regresi thitung $(2,367) > t_{tabel} (2,012)$ dan tingkat signifikansi $(0,022 < 0,05)$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi.. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut maka kepuasan kerja mengalami peningkatan dan *turnover intention* mengalami penurunan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada KSP Kopdit Swasti sari Cabang Oelamasi

Hasil Uji koefisien Determinasi diketahui bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,454 artinya bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui sebesar 45,4% lingkungan kerja dan kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan. Sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti karakteristik individu dan komitmen organisasional (Mobley, 2016)

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel, diperoleh lingkungan kerja (X^1), dan variabel kepuasan kerja (X^2) berada pada kategori penilaian sangat tinggi sedangkan *turnover intention* (Y) menunjukkan capaian berada pada kategori penilaian rendah.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja (X^1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kepuasan kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi.
4. Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi yang diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi *turnover intention* cukup kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi KSP Kopdi Swasti Sari Cabang Oelamasi
Diharapkan pimpinan KSP Kopdit Swasti Sari cabang oelamasi agar tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat terbukti menekan terjadinya *turnover intention*
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti karakteristik individu dan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Alsam, Naeem, R. Imran, & A. Kafayat. (2013). "The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan". Journal of World Applied Sciences, Vol 24 No. 5, 628-633.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). *Manajemen SDM*.

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, Vol(10) No(1), hal 85-101.
- Christian, E., Emilia, N., & Tiarapuspa, T. (2023). Pengaruh Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing terhadap Turnover Intention Karyawan di Lingkungan PT. Duta Sumber Inti Niaga. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol (7) No(3), 32070-32078.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Vol(1) No(3), 1076-1088.
- Dipboye (dalam Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol(10) No(11).
- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., & Bisokhan, R. (2012). *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector*. Vol(2) No(2), 1735–1741.
- Fakhruddin, M. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dira Market Kencong. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, Vol(1) No(7), 1422-1439.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, M. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Harnoto dan Sahro (dalam Karina, Rakhmawati, & A. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pramuniaga. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol(16) No(2), 158–167. <https://doi.org/10.31849/jieb.v16i2.2935>
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen SDM berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, VI(3) No(2).
- Kadiman., & Indriana., (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Mener Semarang)*. *Juraksi*. Vol(1) No(1):57-72.5(2),1368–1398.
- Kinanti. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia. Kinanti, -.

- Kristiyanto, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Laswitarn, N. K., & Swaputra, I. B. (2017). Analisis komitmen organisasi dan kepuasan kerja dampaknya terhadap turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT.AYUMAS BENTALA CARGO DENPASAR). Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi
- (2012). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT.