

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV. RIBEL PALEMBANG

Sugeng Mianto Fane¹, Martini², Delimawati³.

Fakultas Ekonomi, Universitas Palembang

paneunpal@gmail.com¹, martiniunpal@gmail.com², watidelima24@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention pada karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention pada karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang?”

Hasil pengujian pada uji T pada variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,853) > t_{tabel} (2,040)$, signifikansi (0,03) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap turnover intention, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (1,002) < t_{tabel} (2,040)$ dan signifikansi (0,09) di atas atau lebih besar dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap turnover intention, hal terlihat dari nilai $F_{hitung} (5,878) > F_{tabel} (3,305)$, dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya suatu organisasi, karena pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan modal utama bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, agar tujuan organisasi dapat tercapai, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki turnover intention yang baik, untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, organisasi harus benar-benar memperhatikan karyawannya sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan

bagian dari organisasi tersebut dan tidak merasa terabaikan.

Sumber daya manusia yang baik juga masih belum cukup apabila setiap karyawannya tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya tersebut. Menurut Hasibuan (2018:95) “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Sikap loyal merupakan sikap mental yang paling tepat antara karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas dapat menumbuhkan rasa saling memiliki terhadap pekerjaannya, sehingga tanggung jawab

dan optimal dalam bekerja akan sangat dijunjung tinggi oleh para karyawan. Sampai saat ini banyak perusahaan yang kurang mempertahankan sumber daya manusia yang potensial. Manajemen perusahaan yang menggunakan system kontrak pada karyawan menjadi penyebabnya. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap sistem kontrak kerja akan berfikir negatif dan mempengaruhi temannya untuk mencari dan pindah ketempat kerja lain yang lebih *bonafide* dan akhirnya menyebabkan banyak karyawan yang keluar dan mencari pekerjaan lainnya. *Turnover intention* adalah Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Aris Munandar, 2016:147)

Tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*). Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya

keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya maka mereka harus memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja yang tinggi diindikasikan dengan sikap karyawan yang dapat melakukan tugas mereka secara benar, memiliki loyalitas serta kedisiplinan yang baik, mereka mampu melakukan setiap pekerjaan tanpa harus ada instruksi dari atasan. Tapi berdasarkan faktanya, hanya sedikit (Octarinie et al., 2023)

karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan penelitian, peneliti melakukan survei lapangan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.. Berikut hasil survei yang dilakukan peneliti.

Tabel. 1

Hasil Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja Karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang

Indikator Kepuasan	Fakta Kepuasan Kerja Rendah
Kesempatan untuk maju	Dalam hal ini tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
Keamanan kerja	Karyawan merasa kamanan dalam bekerja kurang diperhatikan oleh perusahaan.
Gaji	Karyawan mengeluh dengan sistem penggajian yang dirasa masih kurang karena terjadinya penghapusan insentif
Perusahaan dan Manajemen	Perusahaan dan Manajemen kurang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil
Pengawasan	Pengawasan yang dilakukan kurang optimal sehingga banyak pekerjaan yang in-efisiensi
Faktor instrisik dari pekerjaan	Faktor instrisik dari pekerjaan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa kurang puas

Kondisi kerja	Kurang tempat kerja yaitu kurang luas ruang kerja, ventilasi udara, dan tempat parkir.
Aspek sosial dalam pekerjaan	Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja
Komunikasi	Kurangnya komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen.
Fasilitas	Tidak adanya jaminan fasilitas kesehatan, dana pensiun, atau perumahan.

Sumber : Hasil Pra Survei (2022)

Gejala rendahnya kepuasan kerja pada CV. Ribel Mandiri Palembang juga dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja, dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya, beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan berat, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian karyawan memiliki ketidakpuasan dalam berkerja pada akhirnya akan memutuskan untuk berpikir dan berniat keluar untuk mencari pekerjaan baru. Jika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* karyawan tinggi. Berikut ini data absensi karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang sebagai berikut :

Tabel 2
Data Presensi Karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	33	26	858	20	838	2,33
Februari	33	23	759	18	741	2,37
Maret	33	26	858	22	838	2,56
April	33	24	792	22	770	2,78
Mei	33	24	792	24	768	3,03
Juni	33	18	594	19	575	3,19
Juli	33	26	858	28	830	3,26
Agustus	33	25	825	27	798	3,27
September	33	25	825	28	797	3,39
Oktober	33	27	891	30	861	3,37
November	33	25	825	28	797	3,39
Desember	33	24	792	27	765	3,41
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan						3,03

Sumber : CV. Ribel Mandiri Palembang (2022)

Tabel 3
Data Presensi Karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	34	25	850	24	826	2,82
Februari	34	25	850	22	828	2,58
Maret	34	25	850	22	828	2,58
April	34	25	850	26	824	3,06
Mei	34	22	748	24	724	3,21
Juni	34	25	850	28	722	3,29
Juli	34	26	884	21	863	2,37
Agustus	34	24	816	26	790	3,18
September	34	26	884	25	859	2,82
Oktober	34	26	884	23	861	2,60
November	34	25	850	26	824	3,06
Desember	34	26	884	25	859	2,82
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan						2,86

Sumber : CV. Ribel Mandiri Palembang (2022)

Tabel diatas terlihat rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang pada tahun 2020 sebesar 3,03%. Pada tahun 2022 sebesar 2,86%. Melihat persentase ketidakhadiran karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang cenderung mengalami penurunan

Menurut Mudiarta (2016:97) rata-rata persentasi jumlah ketidakhadiran karyawan yang normal adalah sebesar 3% per tahun. Sedangkan yang terjadi di CV. Ribel Mandiri Palembang ketidakhadiran karyawan dibawah 3%, hal ini berarti persentase rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang cenderung normal karena masih dibawah 3%, akan tetapi perusahaan menghendaki agar tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 1%.

Lingkungan kerja fisik adalah suasana di sekitar tenaga kerja (tempat bekerja) dan dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2017:87). Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting yang dapat

mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Suasana kerja yang baik akan membuat karyawan senang dengan pekerjaannya. Dan sebaliknya yang membuat karyawan tidak betah adalah suasana kerja yang tidak menyenangkan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan rendah (Edy Sutrisno, 2017:74).

Berdasarkan pengamatan peneliti, lingkungan kerja di CV. Ribel Mandiri Palembang kurang baik karena berdekatan dengan pemukiman penduduk sehingga menimbulkan kebisingan. Serta ruang kerja yang panas sehingga menyebabkan tidak fokus dalam bekerja. Dari kondisi ketidaknyamanan dalam bekerja tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat lingkungan yang lebih kondusif. Jika lingkungan kerja rendah maka *turnover intention* karyawan tinggi. Berikut ini keadaan lingkungan kerja fisik di CV. Ribel Mandiri Palembang

Tabel 4
Keadaan Lingkungan Kerja Fisik CV. Ribel Mandiri Palembang

No	Kondisi Lingkungan Kerja	Keadaan Seharusnya
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah agak redup karena sudah lama digunakan.	Penerangan ruangan kerja harus cukup terang tidak menyilaukan mata
2.	Temperatur ditempat kerja terasa panas karena masih memakai kipas angin sehingga mempengaruhi suhu tubuh	Temperatur ruangan kerja seharusnya sejuk dengan menggunakan AC, sehingga ruangan terasa sejuk dan nyaman
3	Sirkulasi udara kurang memadai karena ruang kerja disekat-sekat sehingga terasa pengap	Ventilasi saluran udara seharusnya dibuat setiap sudut ruangan sehingga sirkulasi udara akan selalu berganti
4	Pewarnaan dinding ruang kerja sudah memudar dan terlihat kusam karena sudah lama tidak dicat ulang.	Seharusnya pengecatan dinding ruangan dilakukan 2 tahun sekali untuk pencerahan pewarnaan sehingga memberikan efek penglihatan.
5	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi belum tersusun rapi di ruang kerja	Layout untuk perlengkapan maupun peralatan kantor dan kerja hendaknya disusun rapi`
6	Kurangnya penghijauan disekitar halaman kantor karena tidak adanya pepohonan ataupun pot-pot tanaman bunga.	Perlu adanya penghijauan serta untuk memperindah sekitar kantor perlu adanya pot-pot tanaman bunga untuk mempercantik disekitar halaman kantor

Sumber : CV. Ribel Mandiri Palembang (2022)

Mengukur tingkat loyalitas karyawan selain dengan melihat daftar absensi karyawan dapat juga dengan melihat tingkat pergantian karyawan (*turnover*), di mana tingkat pergantian karyawan menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar di CV. Ribel Mandiri Palembang selama lima tahun

Tabel 5
Tingkat *Labour Turnover* Karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2018	26	10	2	34	30	6,67
2019	34	-	2	32	33	6,06
2020	32	4	3	33	32,5	9,23
2021	33	3	2	34	33,5	5,97
2022	34	-	1	33	33,5	3,03

Sumber: CV. Ribel Mandiri Palembang Tahun 2022

Dari tabel 5 di atas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun 26 orang, karyawan masuk 10 orang jadi semuanya berjumlah 36 orang dan keluar 2 orang jadi $36 - 2 = 34$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 6,67%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun 34 orang, karyawan masuk tidak ada sehingga berjumlah 34 orang dan yang keluar 2 orang jadi $34 - 2 = 34$ orang dengan tingkat LTO yang menurun menjadi 6,06%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun 32 orang, karyawan yang masuk 4 orang jadi semuanya berjumlah 36 orang dan yang keluar 3 orang jadi $36 - 3 = 33$ orang dengan tingkat LTO 9,23%. Pada tahun 2021 jumlah karyawan awal tahun 33 orang, karyawan yang masuk 3 orang jadi semuanya berjumlah 36 orang dan yang keluar 2 orang jadi $36 - 2 = 34$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang turun dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 5,97%. Tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun 34 orang, karyawan yang masuk tidak ada dan yang keluar 1 orang jadi $34 - 1 = 33$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang turun dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 3,03%. Keluar masuknya karyawan yang tinggi tersebut terjadi karena disebabkan oleh mereka merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang kurang harmonis, serta juga bisa disebabkan karena tidak sebandingnya kompensasi yang di terima, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai

Dengan adanya *turnover intention* yang berujung pada *turnover* akan sangat merugikan, dari segi mental dan fisik yang terjadi pada diri karyawan. Karyawan tidak hanya berpindah secara fisik, namun juga membawa pengetahuan yang diperoleh dari perusahaan sebelumnya, selain karyawan itu

sendiri juga terjadi kerugian pada perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan barunya, namun kemudian menyaksikannya berganti tempat kerja, sehingga perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit. Kerugian tersebut berupa biaya awal (*rekrutmen*), pelatihan dan pengembangan karyawan baru dan pada akhirnya perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja dan harus merekrut karyawan lagi.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Ribel Mandiri Palembang”.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017, 78), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Abdurrahmat (2016:87) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:48)), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik adalah suasana di sekitar tenaga kerja (tempat bekerja) dan dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2017:67) Lingkungan kerja adalah suasana di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu .

1. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan secara structural (Sedarmayanti, 2017:26}

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017:50), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui : 1. Lingkungan fisik: Penerangan, Suhu udara, Bau-bauan di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, dan

Keamanan kerja. 2. Lingkungan kerja non fisik: Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2015:105) : Lingkungan kerja temporal dan Lingkungan kerja psikologis

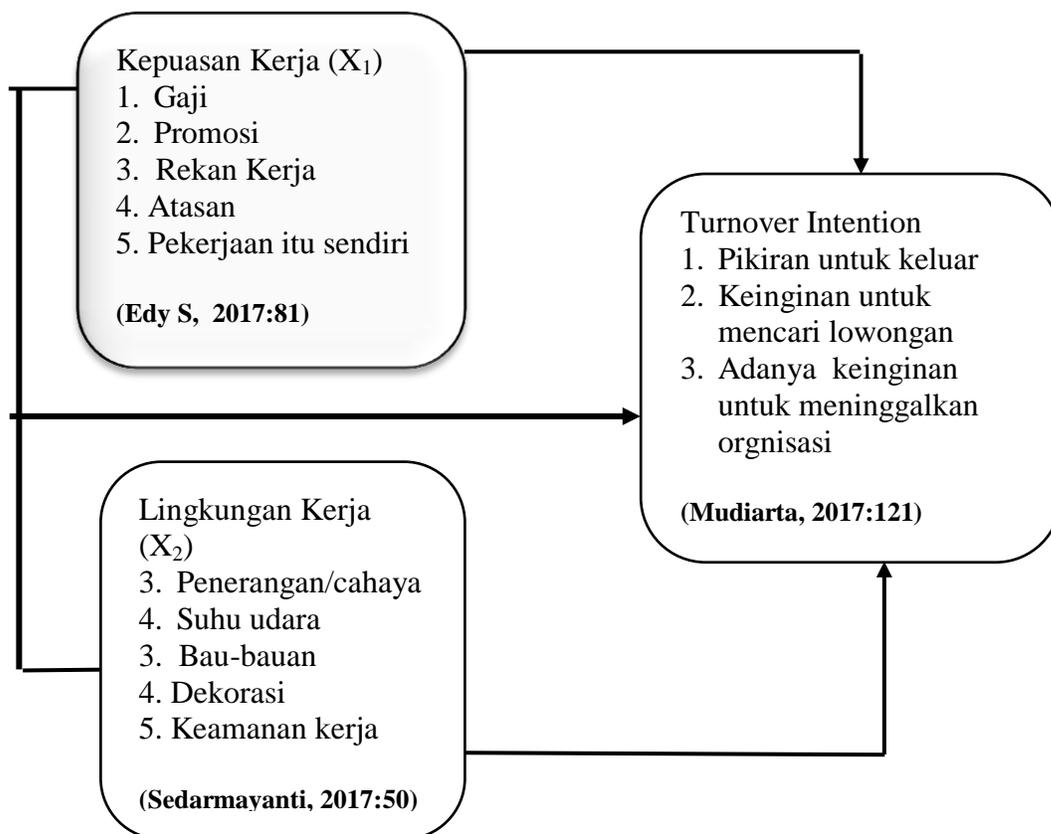
Turnover Intention

Turnover intention adalah suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Mudiartha, 2017:118). *Turnover intention* yang tinggi dapat berakibat buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan Sumber Daya Manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan Kembali.

Sedangkan Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Mudiartha, 2017:121 yang meliputi : 1. Pikiran untuk keluar, ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor. 2. Keinginan untuk mencari lowongan, mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Kerangka Fikir

Gambar 1
Kerangka Fikir



METOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausalitas karena penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh dari dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention*(Y).

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Bungin (2015:102) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut

kejadian sebagaimana adanya dan dijelaskan dengan angka-angka.

Sumber Data, menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang berasal langsung dari objek penelitian serta responden. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal. yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah untuk mencari tentang

berapa jumlah karyawan, tingkat *turnover*, dan profil perusahaan.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2018:182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operaasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel: Kepuasan Kerja, Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan

yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Edy Sutrisno, 2017:74). Lingkungan Kerja Fisik, Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2017:48). Turnover Intention, Suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Mudiartha, 2017:118)

Tabel 6
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Edy Sutrisno, 2017:74)	1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan Kerja 4. Atasan 5. Pekerjaan itu sendiri Edy Sutrisno, 2017:81)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2017:48)),	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Bau-bauan di tempat kerja 4. Dekorasi di tempat kerja 5. Keamanan kerja Sedarmayanti (2017:50)	1-4 5-8 5-6 7-8 9-10
<i>Turnover Intnetion (Y)</i>	Suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Mudiartha, 2017:118)	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Mudiartha, 2017:121)	1-3 4-6 7-9

Teknik Analisis Data

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention* (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:67). Pada instrumen tersebut dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan.

b. Uji Reliabilia

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:68).

Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefesien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel (X_1) dan (X_2) dengan satu variabel terikat. Persamaan regresi berganda dirumuskan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validasi Data

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
1	0.644	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.670	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.644	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.688	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.702	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

6	0.665	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.661	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.439	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.664	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.718	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2022)

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0.852	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.801	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.504	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.640	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.930	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.797	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.854	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.947	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.560	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.657	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2022)

Tabel 9
Hasil Uji Validitas *Turover Intention*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0.759	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.709	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.774	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.794	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.605	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.711	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.764	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.712	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.617	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2022)

Uji Validasi Data

Tabel 10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,899	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,939	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Cornbach's Alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,6 sehingga kuesioner variabel kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan *turnover intention* (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen.

Analisis Deskriptif Statistik

Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r^2)

Fungsi dari analisis skor korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sanusi, 2016:86). Adapun interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:126).

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan *turnover intention* pada tabel 12

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.054	.012	5.42570

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Regresi Berganda

Tabel 13
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.801	8.817		3.607	.001
	X1	2.145	.169	.349	3.853	.003
	X2	.751	.150	.175	1.002	.009

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresinya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 31,801 + 2,145 X_1 + 0,751 X_2$$

Keterangan :

- a. Konstanta (a) = 31,801. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel *turnover intention* sebesar 31,801
- b. Koefisien regresi (b₁) = 2,145. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai

variabel kepuasan kerja maka nilai variabel *turnover intention* akan bertambah sebesar 2,145.

- c. Koefisien regresi (b₂) = 0,751. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel lingkungan kerja fisik maka nilai variabel *turnover intention* akan bertambah sebesar 0,751.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.801	8.817		3.607	.001
	X1	2.145	.169	.349	3.853	.003
	X2	.751	.150	.175	1.002	.009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 14 hasil pengujian secara parsial (Uji-t) pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf nyata 5% (0,05) pada df = 31 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,040 Maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Pengujian Variabel Kepuasan Kerja (X₁)
Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3,853) > t_{tabel} (2,040).

Kriteria pengambilan keputusan :

H₀ = koefisien regresi (kepuasan kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H₁ = koefisien regresi (kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t_{hitung} (3,853) > t_{tabel} (2,040).

maka H₀ ditolak, H₁ diterima, artinya bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*

- Pengujian Variabel lingkungan kerja fisik (X₂)

Variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (1,002) < t_{tabel} (2,040).

Kriteria pengambilan keputusan :

H₀ = koefisien regresi (lingkungan kerja fisik) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H₁ = koefisien regresi (lingkungan kerja fisik) secara parsial

berpengaruh terhadap turnover intention
 Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} (1,002) < t_{tabel} (2,040)$. maka H_0 diterima, H_1

ditolak, artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial **tidak** berpengaruh terhadap *turnover intention*

Uji F

Tabel 15
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.681	2	25.841	5.878	.002 ^b
	Residual	912.584	31	29.438		
	Total	964.265	33			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 15 terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 5,878 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2 dan derajat penyebut (df_2) = 31 adalah sebesar 3,305. Maka terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (5,878) > F_{tabel} (3,305)$. Menunjukkan bahwa variabel bebas secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
 Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa kepuasan kerja

dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (5,878) > F_{tabel} (3,305)$. maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimana (α) sing = 0,000 ($\alpha < 0,05$) dengan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 3,853, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,040. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis, bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh

terhadap terhadap *turnover intention* (Y). dimana (α) sing = 0,09 ($\alpha > 0,05$) dengan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 1,002 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,040. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis, bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2), secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan hasil hipotesis variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). dengan nilai F_{hitung} sebesar 5,878 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,305, ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Parabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2015
- As'ad, Psikologi Industri, Edisi ke Enam, Cetakan ke X, Liberty, Yogyakarta, 2017
- Aris Munandar, Psikologi Kepribadian, Raja Grafindo, Jakarta, 2014
- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Jakarta, 201
- Anang Prestawan. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Skripsi Yang Dipublikasikan
- Bungin, Burhan H.M, ; Penelitian Kualitatif : Kencana Prenama Media Group, Jakarta : 2015
- Budi W. Soetjipto, Budaya Organisasi dan Perubahan. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta, 2016
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Penerbit Kencana, Jakarta, 2017
- Fahtoni Abdurrahmat, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2016
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2016
- Hani Handoko, Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2), BPFE. Yogyakarta, 2014
- I Wayan Mudiarta, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta. 2017
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang
- Kaswan. Psikologi Industri dan Organisasi. Alfabeta, Bandung, 2017
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H, *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta. 2014
- Moekijat, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung, 2015
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19 (4), 657–671. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11030>

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R& D*, Cetakan ke 20 Alfabeta, Bandung, 2017

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit, Mandar Maju, Bandung, 2017

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2015