

# Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera

Nanang Alamsyah\*<sup>1</sup>, Refdilzon Yasra<sup>2</sup>, Nova Elisa Panjaitan<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Jln. Teuku Umar Lubuk Baja; <sup>3</sup>Ruko Seraya Mas Blok H No 1432

<sup>1,2</sup>. Program Studi Teknik Industri, STT Ibnu Sina, Batam; <sup>3</sup>PT. Sanjaya Sejahtera

e-mail: \*[nanang@stt-ibnusina.ac.id](mailto:nanang@stt-ibnusina.ac.id), <sup>2</sup> [refdilzon@stt-ibnusina.ac.id](mailto:refdilzon@stt-ibnusina.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sanjaya Sejahtera yang berdomisili di Kota Batam, dengan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi sebagai sampel dan menggunakan metode analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 24 sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention ( $t \text{ hitung} = 3.299 > 2.01174$  ( $t \text{ tabel}$ )). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention ( $t \text{ hitung} = 3.155 > 2.01174$  ( $t \text{ tabel}$ )). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ( $F \text{ hitung} = 31.510 > 3.20$  ( $F \text{ tabel}$ )).

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

## Abstract

This research aims to analyze and find out about the influence of job satisfaction and work environment towards employee's turnover intention. This research is being held at PT. Sanjaya Sejahtera located in the city of Batam, with the population of 50 employees. This research involves all of its population as sample and uses multiple regression analysis method with SPSS version 24 as its tool of research. The results of this research show that job satisfaction has a negative and significant impact on turnover intention ( $t \text{ result} = 3.299 > 2.01174$  ( $t \text{ tabel}$ )). The results of this research show that work environment has a negative and significant impact on turnover intention ( $t \text{ result} = 3.155 > 2.01174$  ( $t \text{ table}$ )). The results of this research show that job satisfaction and work environment simultaneously have significant impact on turnover intention ( $F \text{ test result} = 31.510 > 3.20$  ( $F \text{ table}$ )).

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

## 1. PENDAHULUAN

PT. Sanjaya Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang developer real estate yang telah lama berdiri di kota Batam. PT. Sanjaya Sejahtera berdiri pada tanggal 10 oktober 2009 yang beralamatkan di Seraya Mas Blok H No 1 Batam, PT. Sanjaya Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang Developer Perumahan. Developer yang dapat mengerjakan STB ( serah terima bangunan ) dan Legal tepat waktu tentu akan menguntungkan kedua belah pihak, baik antara developer maupun konsumen.. Dalam rangka mendapatkan posisi sebagai perusahaan yang baik dan selalu tepat waktu dalam penyelesaian STB, selalu diupayakan suatu metode untuk menghindari keterlambatan yang terjadi di dunia usaha Developer. Berbagai cara

telah dilakukan oleh perusahaan – perusahaan Developer untuk menghindari keterlambatan penyelesaian Surat – surat Legal yang diperlukan untuk kepentingan STB misalnya mengerjakan keseluruhan pekerjaan Tepat waktu dan tanpa ada hambatan dari pihak manapun. Berdasarkan data yang di dapat dari HRD pada tahun 2016 PT. Sanjaya Sejahtera telah mengalami *turnover* sebanyak 13 karyawan yang keluar dan 6 karyawan yang masuk. Persentasenya adalah 8.6 % di Tahun 2016. Ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan PT. Sanjaya Sejahtera pada tahun 2016 tinggi. Tingginya *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini membuat peneliti penting untuk mengkaji tentang pengaruh dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT Sanjaya Sejahtera

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Data yang valid pasti reliabel dan obyektif. Data yang reliabel belum tentu valid, setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Menurut jenisnya terdapat dua macam metode penelitian yaitu metode penelitian kaulitatif dan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 2.2 Operasional Variabel

Variabel dapat diartikan sebagai karakteristik yang dapat berubah dari waktu ke waktu pada orang atau benda tertentu atau berubah / bervariasi dari individu ke individu atau dari obyek ke obyek. Menurut Sanusi (2011:50) bahwa variabel dapat dibedakan menjadi enam berdasarkan fungsinya menjadi: (1) variabel terikat dan variabel bebas, (2) variabel moderator, (3) variabel antara, (4) *extraneous variabel*, (5) variabel laten dan manifest, serta (6) variabel indogen dan eksogen. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang terdiri dari *turnover intension* (Y) dan variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2)

### 2.3 Metode Analisis Data

Pada tahapan analisis, untuk mencari jawaban kemungkinan yang terjadi dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan alat bantu analisis data *Statistical Package for the Sosial Science (SPSS)* 24.

#### 2.3.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2011: 116) statistik deskriptif merupakan statistic yang digunakan oleh peneliti apabila ingin menjelaskan data dari variabel yang diteliti. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata.

### 2.4 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

### 2.5 Uji Reliabilitas

Sanusi (2011: 80) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang

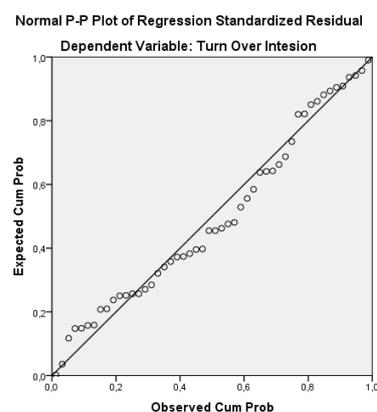
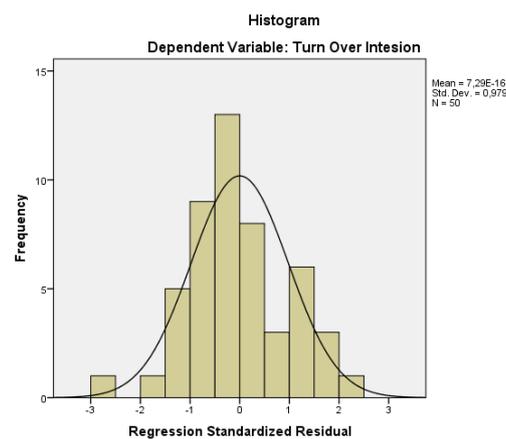
yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Wibowo (2012: 52) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak digunakan uji *Cronbach's Alpha*. Nilai uji dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, yaitu 0.6

## 2.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak biasa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *best linier unbiased estimator* atau BLUE terpenuhi. (Wibowo, 2012: 61)

### 2.6.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah analisis grafik normalitas atau *histogram*, *Normal P-P plot regression standardizedResidual* dan Hasil Uji *Kolomogrov-Smirnov*.



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.100
	Negative	-0.083
Kolmogorov-Smirnov Z		0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

**2.7 Uji Pengaruh**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis.

**3 HASIL PEMBAHASAN**

**3.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

**3.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

### 3.3 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan menguji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,10. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan < 0,10 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila t-hitung < t-tabel dan nilai signifikan > 0,10 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak memiliki pengaruh.

### 3.4 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk menguji hipotesis apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penolakan atau penerimaan hipotesis adalah apabila F-hitung > F-tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.5 Hipotesis

#### Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension

Hipotesis untuk pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intension* adalah sebagai berikut:

- $H_0$  : kepuasan kerja dan lingkungan kerja di duga secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intension*  
 $H_3$  :kepuasan kerja dan lingkungan kerjadi duga secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intension*.

## 4 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat kesimpulan:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intension pada karyawan di PT. Sanjaya sejahtera.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intension pada karyawan PT. Sanjaya Sejahtera.
3. Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intension pada karyawan PT. Sanjaya Sejahtera.

## 5 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bias dikembangkan penelitiannya kepada populasi dan sampel yang lebih banyak dan tidak hanya pada variable *kepuasan kerja*, bias dengan variabel-variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, dan lain-lain.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan bias dikembangkan penelitiannya kepada populasi dan sampel yang lebih banyak dan tidak hanya pada variable *lingkungan kerja*, bias dengan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan bias dikembangkan penelitiannya kepada populasi dan sampel yang lebih banyak dan tidak hanya pada variable *turnover intention*, bias dengan variabel-variabel lain seperti produktivitas kerja, semangat kerja, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006) *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) Thesis(Tidak Diterbitkan). Semarang : Universitas Diponegoro.*
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (. (2012)). *.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Arianto, Agus Toly. (2001). (2012). *Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik. Jurnal Akuntansi dan Keuangan: hal 102-125.*
- BIBLIOGRAPHY Sunarso, W . (. 2000. ). *Hubungan Antara kepuasan kerja dan Peran Faktor-faktornya terhadap intensi .*
- Gomes, Faustino Cardoso. (. (2003).). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Andi. Yogyakarta.*
- Marcus, S. R. *Stefanus Richard Marcus, 2004, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Usaha Kerja, Undip Tesis.*
- Margaretha, N. S. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan bagian Operator di salah satu Perusahaan Garment di Cimahi . Bandung: Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 2 .*
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya.* Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- P, S. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rachid, Z. ( 1994). *Managemen,organizational behavior, Human Resources Management.* UAE.
- Robbins SP, d. J. (2002). *Perilaku Organisasi Buku 2.* Jakarta : Salemba Empat Hal 283.
- Roelen, C. P. (2008). *Kepuasan Kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan.* The Netherlands: University of Groningen.
- Sanusi. (2011). *statistik deskriptif merupakan statistic yang digunakan oleh peneliti PT. Gramedia ustaka Utama,.* Jakarta.
- Setyabudhi, A. L. (2017). *ANALISIS WAKTU STANDAR PELAYANAN DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE WORK SAMPLING. JURNAL INDUSTRI KREATIF (JIK), 1(01), 9-20.*
- Wahyuhadi, T. ( 2005 ). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Teladan Pimpinan dan Kompensasi Tehadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli,Tesis pada Program Magister Managemen Universitas Udayana. . Kabupaten Bangli: Universitas Udayana. .*
- Zeffane, R.M . ((1994)). *ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTIONS.*