

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN PADA TOKO MURAH CITRA NIAGA SAMARINDA**

**The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Employees Turnover Intention at Toko Murah Citra Niaga Samarinda**

**Retno Purnamasari,<sup>1</sup> Arwin Sanjaya,<sup>2</sup> Tuti Wediawati,<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup>Universitas Mulawarman; Samarinda; Indonesia**

Email; [rpurnamasari1706@gmail.com](mailto:rpurnamasari1706@gmail.com)



© 2021 by the Authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) pada karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan berdasarkan filosofi positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Metode ini menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data. Analisis data kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 83 responden dari semua populasi karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0.05 yakni sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0.05 yakni sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis H2 penelitian dinyatakan diterima. Hasil pengujian selanjutnya ialah variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yakni sebesar 0.000 dan perhitungan  $F_{hitung}$  didapatkan angka  $F_{hitung}$  (34.217) >  $F_{tabel}$  (2.72) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil analisis secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Kepuasan kerja; lingkungan kerja; turnover intention.*

**Abstract**

The purpose of this study was to examine the effect of job satisfaction and work environment on the turnover intention of the employees of the Citra Niaga Cheap Store Samarinda. The method used is quantitative. Quantitative research methods can be defined based on the philosophy of positivism to study a particular population or sample. This method uses research tools to collect data. Analysis of quantitative or statistical data aims to test the hypothesis that has been determined with a total sample of 83 respondents from all the population of employees of the Citra Niaga Cheap Store Samarinda. The results of hypothesis testing show that the job satisfaction variable partially has a negative and significant effect on the turnover intention variable. This can be seen from the significance value which is smaller than 0.05, which is 0.000. Thus, hypothesis H1 in this study is accepted. The next hypothesis shows that the work environment partially has a positive and significant effect on the turnover intention variable. This can be seen from the significance value which is smaller than 0.05, which is 0.000. Thus, the research hypothesis H2 is declared accepted. The results of the next test are the variables of job satisfaction and work environment which simultaneously affect turnover intention. This can be seen

from the significance value which is smaller than 0.05, which is 0.000 and the Fount calculation shows that Fount (34,217) > Fable (2.72) so that Ho is rejected and Ha is accepted. From the results of the partial analysis, it can be concluded that the job satisfaction variable has a negative and significant influence on turnover intention and the work environment variable has a positive and significant influence on turnover intention. Simultaneously, the variables of job satisfaction and work environment affect turnover intention.

**Keywords:** *Job satisfaction; work environment; turnover intention.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki setiap perusahaan merupakan penentu dalam keberhasilan dan kesuksesan dari sebuah perusahaan. Dimana dibutuhkan pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi antara organisasi dengan karyawan menjadi sangat penting. SDM merupakan kemampuan untuk beruntung sesuatu dan memanfaatkan kesempatan yang ada dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami serta kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Fenomena yang cukup meresahkan bagi manajemen SDM perusahaan ialah perilaku *turnover intention* pada seseorang karyawan. Perilaku tersebut dapat dilihat dari performa kinerja dari karyawan yang menurun, sering tidak hadir dalam bekerja, menurunnya rasa tanggung jawab, dan meningkatnya keberanian dalam melanggar aturan tata tertib perusahaan, serta protes terhadap atasan. Perilaku *turnover intention*

dapat berujung dengan keputusan untuk meninggalkan perusahaan atau berpindah perusahaan sehingga perusahaan akan kekurangan SDM dan harus segera mencari penggantinya.

Menurut Dessler (2013) *Turnover* merupakan tingkat di mana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* ialah salah satu aset paling penting pada sebuah perusahaan yaitu SDM. Bagi perusahaan, sumber daya manusia ialah faktor kunci utama dalam memberikan layanan, sumber inovasi, dan kreativitas melalui pemikiran yang daam hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. *Turnover intention* adalah faktor penentu yang paling dominan dan sangat berpengaruh terjadi *turnover*. *Turnover intention* keinginan yang ada di dalam diri seorang karyawan yang timbul untuk keluar dari perusahaan berkaitan erat dengan ketidakcocokan terhadap pekerjaan, lingkungan, pimpinan, maupun hal-hal lain dalam pekerjaan yang memuntuk diri seseorang sudah tidak merasa nyaman berada di perusahaan tersebut.

Beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Pengerjaan SDM harus menjadi hal yang harus dilakukan perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peranan SDM yang dimilikinya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi lebih maksimal.

Dalam mengelola strategi SDM, manajer SDM harus memikirkan tiga tantangan mendasar. Pertama, keharusan mendukung produktivitas dan upaya peningkatan kinerja perusahaan. Kedua, karyawan memainkan peran yang semakin luas dalam perbaikan kinerja perusahaan. Tantangan ketiga adalah dibebankannya peran yang sangat penting dalam pengelolaan kinerja. Sumber daya manusia harus terlibat lebih jauh dalam mendesain rencana strategi perusahaan (Dessler, 2010).

*Turnover intention* menurut Khan et al. (2014) *turnover intention* adalah cara pandang karyawan terhadap pekerjaan yang

dilakukan. Cara pandang ini merupakan cara pandang negatif dan berpotensi memuntuk karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena sudah terbebani oleh kelelahan dan ketidak senangnya dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2016), *turnover* merupakan menarik diri dengan keinginan sendiri (*voluntary*) atau tanpa suka rela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. *Voluntary turnover* terjadi karena ada faktor, di mana yang pertama sebesar apa pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini dan yang kedua adalah adanya alternatif dari peluang dari pekerjaan diluar. *Voluntary turnover* dapat diuraikan menjadi dua dari sifatnya, yaitu bisa dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak bisa dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Abaidable voluntary turnover* biasanya terjadi berupa gaji yang bisa didapatkan lebih baik dari yang dihasilkan sebelumnya, atasan, dan juga peluang pekerjaan yang lebih bagus. Sedangkan *unaboidable voluntary turnover* biasanya terjadi jika harus mengikuti pasangan untuk pindah keluar kota, mengubah karir individu, maupun kehamilan juga merupakan salah satunya. *Involuntary turnover* adalah keputusan langsung dari perusahaan semisal memebhrhentikan karyawan secara sepihak oleh perusahaan dan itu sifatnya *uncontrollable*.

*Turnover intention* karyawan merupakan suatu masalah yang sering terjadi dalam manajemen SDM bahkan dalam dunia. *Turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis dan Jackson, 2010), sehingga dalam permasalahan yang terjadinya *turnover* akan menimbulkan suatu masalah bagi organisasi yang ditinggalkan, yakni dapat mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan. Tindakan ini juga dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap organisasi serta menciptakan biaya SDM yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinventasikan pada karyawan yang telah berhenti. *Turnover* mengakibatkan organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan akan menyebabkan organisasi untuk melatih karyawan yang baru.

Berdasarkan studi empiris sebelumnya, diketahui bahwa *turnover intention* dalam keinginan keluar karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian Vidya (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Di mana kepuasan kerja memberi pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan karyawan dalam organisasi, maka niat karyawan untuk meninggalkan

organisasi akan rendah.

Penelitian Erwinda dan H Aminuddin (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di mana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik, maka secara signifikan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Keluar (*Turnover Intention*) Pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda”

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk angka. Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai filosofi berdasarkan positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data, analisis data kuantitatif atau statistik. Adapun tujuan dari metode ini ialah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Menurut jenis pertanyaan yang diteliti, maka tingkat pemuasaan (*level of clarity*) yang digunakan

dalam penelitian ini saling berkaitan, yaitu pertanyaan penelitian yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlangsung mulai bulan Januari hingga bulan Maret tahun 2021 pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda Kalimantan Timur Indonesia.

### **Target/Subjek Penelitian**

Populasi merupakan sesuatu daerah yang digeneralisasikan yang terdiri melalui objek ataupun topik dengan mutu serta ciri yang diresmikan oleh periset untuk dipelajari serta diganti akhirnya. Berdasarkan pandangan tersebut, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan toko murah Citra Niaga yang berjumlah 83 responden. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dan pengambilan sampel sebanyak 83 responden. Tata cara pengambilan ilustrasi yang digunakan merupakan sampling jenuh, maksudnya metode pengambilan ilustrasi apabila seluruh anggota populasi yang dijadikan suatu sampel (Sugiyono, 2013).

### **Prosedur**

Dengan penelitian kuantitatif yang dilakukan, data diambil dari hasil kuisioner sample jenuh karyawan yang ada di Toko Murah Citra Niaga. Kuisioner selanjutnya diolah menggunakan rangkaian uji sebagai berikut; uji validitas, uji reliabilitas, uji

asumsi klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Pengujian Hipotesis, Uji F (Uji Pengaruh Simultan), Uji T (Uji Pengaruh Parsial), hingga Uji Multikolinieritas.

### **Data, Intrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan pertanyaan dan hipotesis yang diajukan, maka peneliti menerapkan model analitik dan data kuantitatif serta model analisis regresi linier berganda. Tahapan analisisnya adalah:

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Efektivitas merupakan ukuran standar yang menunjukkan akurasi dan efektivitas suatu alat. Alat ukur yang efektif tidak hanya dapat menghasilkan data yang benar, tetapi juga harus memberikan gambaran data yang akurat. Cara penggunaan perangkat komputer (versi SPSS 22) menggunakan rumus korelasi *product-moment* untuk menghitung korelasi antara skor tiap pertanyaan dan skor total untuk menguji validitas. Variabel yang diaktakan valid jika nilai yang diberikan  $\alpha > 0,30$  Syofian (2013: 58).

#### **Uji Reliability**

Uji reliabilitas ialah alat yang dipergunakan untuk mengukur suatu

kuesioner variabel atau indikator variabel. Apabila jawaban seseorang dari suatu pertanyaan stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. SPSS menyediakan alat untuk mengukur reliabilitas melalui uji statistik *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Jika variabel  $\alpha > 0,60$  dinyatakan reliabel. Syofian (2013: 58).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Guna membenarkan persamaan regresi suatu perolehan yang merupakan linier serta bisa (efisien), maka digunakan prediksi hingga hendak dicoba pengujian Normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas, serta Autokorelasi.

#### **Uji Normality**

Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah informasi yang digunakan untuk riset berdistribusi wajar (Ghozali 2011). Untuk rumus yang dipakai dalam uji normalitas ini merupakan Kolomogorof tata cara Smirnov.

#### **Uji Multikolinieritas**

Tata cara ini digunakan untuk mengetahui terdapat ataupun tidaknya multikolinieritas hingga bisa digunakan rumus Varian Inflataion Aspek( VIF) yang ialah kebalikan dari toleransi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah pada dalam model regresi terjalin ketidaksamaan residual. Jika residual dari satu pengamatan

ke pengamatan yang lain senantiasa diucapkan homoskedastisitas. Jila varian berbeda, maka diucap heteroskedastisitas.

#### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t- 1$ ( tadinya). Jika terjalin korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi (Ghozali 2011).

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Perlengkapan analisis yang digunakan peneliti merupakan regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk mengenali pengaruh antara variabel independen (X) serta variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen (X) merupakan Kepuasan Kerja (X1) serta Area Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen merupakan Turnover Intention (Y) yang dianalisis bersumber pada dorongan fitur statistik SPSS tipe 22.

#### **Uji Koefisien Korelasi (R)**

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terkait. Untuk dapat memberikan *interpretasi* terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang diperoleh (Sugiyono 2014).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar alterasi dalam variabel leluasa sanggup menarangkan bersama-sama atas variabel terikat ataupun seberapa baik model regresi yang sudah teruntuk sesuai dengan informasi yang didapat.

**Pengujian hipotesis**

Pengujian ini dicoba untuk mengenali pengaruh yang signifikan antara variabel leluasa serta variabel terikat, baik secara simultan ataupun parsial, hingga dalam penelitian ini peneliti memakai uji simultan (Uji F), uji parsial (t) serta memandang variabel yang sangat mempengaruhi terhadap variabel X.

**Uji F (Uji Pengaruh Simultan)**

Pengujian simultan mengenali apakah koefisien regresi variabel leluasa bersama- ama memiliki pengaruh atau tidaknya terhadap variabel tidak leluasa.

**Uji T (Uji Pengaruh Parsial)**

Menurut Ghozali (2012) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan secara individual guna menjelaskan variabel dependen secara parsial.

**Variabel Yang Paling Berpengaruh**

Untuk mengenali variabel manakah yang sangat mempengaruhi, dicoba dengan memandang nilai koefisien koefisien

regresi baku, dimana nilai yang sangat besar merupakan variabel yang sangat mempengaruhi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pada dasarnya untuk penarikan kesimpulan uji normalitas ini ialah data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *asymptotic signifcancenya* > 0,05 (Imam Ghozali, 2011: 160-164). Dengan alat program SPSS versi 22.0 dilakukannya uji normaltas dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Tabel 1  
 Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40033974
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.060
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*a. Test distribution is Normal.*

Bersumber pada tabel tersebut diperoleh nilai statistik One Ilustrasi Kolmogrov- Smirnov yang menampilkan bagian sig. berupa nilai sebesar 0. 200. Artinya jika nilai tersebut lebih > dari 0. 05, maka bisa disimpulkan nilai residual berdistribusi wajar ataupun memenuhi

ketentuan uji normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Anggapan multikolinieritas terpenuhi bila nilai VIF pada output SPSS lebih rendah 10 serta mempunyai nilai positif. Sebab  $VIF = 1 / Tolerance$ , hingga anggapan leluasa multikolinieritas pula bisa ditetapkan nilai tolerance lebih tinggi 0,10 (Priyatno 2016: 116). Hasil pengujian pada model regresi yang didapat menampilkan nilai- nilai serta VIF untuk tiap- tiap Variabel selaku berikut:

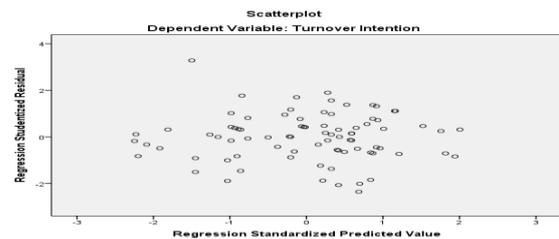
**Uji Multikolinieritas**

Bersumber pada tabel di atas bisa dilihat jika nilai VIF untuk seluruh variabel indenpenden tidak lebih dari 10 serta nilai tolerance seluruh variabel indenpenden pula mendekati 1. Bersumber pada hasil tersebut hingga bisa ditarik kesimpulan jika seluruh variabel indenpenden yang terdiri dari kepuasan kerja serta area kerja tidak ada indikasi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mengenali terdapat tidaknya heteroskedastisitas bisa memakai tata cara grafik scatterplot yang diperoleh dari output SPSS 21. Apabila pada foto menampilkan jika titik- titik menyebar secara acak dan tersebar diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hingga bisa disimpulkan jika tidak terjalin heteroskedastisitas pada

model regresi (Ghozali 2012).



Memandang pada gambar di 1 menampilkan terdapatnya penyebaran titik- titik yang ditimbulkan tercipta secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu, dan arah penyebarannya terletak di atas ataupun di dasar angka 0 pada sumbu Y, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika informasi riset antar variabel indenpenden tidak mempunyai indikasi heterokedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Pengambilan keputusan pada anggapan ini membutuhkan 2 nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, ialah nilai  $d_l$  serta  $d_U$  untuk  $k =$  jumlah variabel leluasa serta  $n =$  jumlah ilustrasi. Bila nilai DW terletak diantara nilai  $d_U$  sampai(  $4 - d_U$ ), berarti anggapan klasik tidak terjalin autokorelasi terpenuhi.

**Coffee**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIFcients
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.598	1.673
Lingkungan Kerja	.598	1.673

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.448	3.44258

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

**Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error of the Estimate	Durbin Watson
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.448	3.44258	1.555

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja  
 b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Bersumber pada hasil pada tabel di atas dikenal nilai DW( Durbin Watson) 1, 555. Berikutnya nilai ini hendak dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan signifikansi 5%. Dikenal jumlah informasi N=83 serta jumlah variabel independen K=2 hingga diperoleh nilai du (atasan atas) sebesar 1. 6928. Nilai DW 1. Nilai 555 ini lebih kecil dari batasan atas (du) percaya 1. 6928 serta nilai DW sebesar 1. 555 tersebut kurang dari (4-du) 4-1. 6928= 2. 3072. Sehingga bisa disimpulkan jika tidak ada autokorelasi.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi determinasi untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara

variabel X terhadap Variabel Y :

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Dari tabel di atas nampak jika nilai R (korelasi) sebesar 0. 679, terletak pada rentang korelasi 0. 600–0. 799, sehingga bisa disimpulkan

kepuasan kerja serta area kerja mempunyai tingkatan ikatan yang kokoh. Sebaliknya nilai R Square yang menampilkan besarnya keanlian variabel leluasa dalam merencanakan variabel terikat dikenal sebesar 0. 461 ataupun 46. 10% yang bermakna jika kepuasan kerja serta area kerja sanggup dipaparkan oleh turnover intention sebesar 46. 10%, sebaliknya sisanya 53. 90% dipaparkan oleh variabel lain diluar model riset.

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan berpengaruh Signifikan Terhadap *Tunover Intention***

Berdasarkan dari hasil peneliti, disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention*.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap *Tunover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian uji dan analisis disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil interpretasi diketahui bahwa dalam penelitian tersebut kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis linier berganda diperoleh persamaan secara simultan. Di mana persamaan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda. Artinya bila variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda.
2. Dari hasil analisis linier berganda diperoleh persamaan secara parsial. Di mana dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

*turnover intention* pada karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda. Artinya bahwa jika kepuasan kerja seseorang karyawan pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda terpenuhi maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda, begitu pula juga pada lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan memadai seperti tempat beribadah dan tempat beristirahat karyawan cukup baik, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda.

3. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda. Di mana lingkungan kerja Toko Murah Citra Niaga Samarinda para karyawannya memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja lainnya, memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, memiliki sikap sopan santun antara bawahan terhadap atasannya ataupun sebaliknya. Karyawan Toko Murah Citra Niaga Samarinda memiliki kerjasama antar karyawan dengan baik dan mengikuti SOP yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Para karyawan bekerjasama

dengan baik dan saling membantu meskipun bukan di wilayah atau tempat mereka menjaga barang.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini terdapat beberapa hal yang dapat disarankan sebagai implikasi dari hasil penelitian pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel kepuasan kerja, sebaiknya kesesuaian pemberian gaji terhadap karyawan yang bekerja sebagai manajer area disesuaikan kembali yang saat ini tidak sesuai pemberian gaji dengan besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Selanjutnya pengalaman kerja sebaiknya pada posisi store manager, asisten store manager, supervisor, kepala kasir, maupun kepala counter di okuskan terhadap karyawan yang telah mengabdikan lebih lama tidak diprioritaskan terhadap status setelah lulus SMK/SMK yang langsung menjadi menjadi store manager, asisten store, manager, kepala kasir, kepala counter maupun kasir dan hubungan dengan rekan kerja. Sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan kembali rekreasi karyawan untuk saling mengenal satu sama lain terhadap rekan kerja yang berbeda area

bekerja untuk meningkatkan kembali penjualan yang saat ini menurun.

2. Pada variabel lingkungan kerja, sebaiknya kerja sama antar karyawan di Toko Murah Citra Niaga Samarinda harus diperhatikan kembali walaupun telah mengikuti SOP dengan baik yang ditetapkan oleh perusahaan dan seharusnya pimpinan Toko Murah Citra Niaga Samarinda. Bentuknya dimulai dari dahulu menghargai kinerja karyawan atas kinerja yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan dalam bekerja di Toko tersebut.
3. Dengan melihat hasil penelitian ini dapatkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja di Toko Murah Citra Niaga Samarinda telah cukup baik. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner yang telah diterima oleh penulis. Namun tetap harus memperhatikan hal-hal yang sebelumnya kurang pada Toko Murah Citra Niaga serta mempertahankan lingkungan kerja yang ada diperusahaan dan meningkatkan kembali kepuasan kerja pada karyawan/karyawati. Perusahaan juga perlu mengetahui keinginan karyawan akan jenis kepuasan kerja yang paling baik, karena bukannya hanya tentang materi kepuasan kerja juga bisa didapatkan pada rekan sekerja

yang mendukung serta budaya kerja yang baik.

4. Penelitian ini telah memberikan informasi tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik ini atau melanjutkan penelitian ini. Selain itu penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti obek penelitian lain dengan mengambil penelitian lain serta permasalahan yang dialami dalam pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* tersebut yang berbeda. Ruang lingkup penelitian yang akan datang juga disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam penelitain ini. Sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler. Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dessler. Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Esti, Khomaryah. Supawi, Pawenang. dan Sholichul, Hadi A.B. 2020. Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. Business Management Analysis Journal (BMAJ). Vol 3. No. 1. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Erwinda, Intan Permata Putri dan H Aminuddin, Irfani. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT Neuronworks Indonesia. Vol.6 No. 2. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Bandung.
- Edy Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

- Hasibuan. Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6. No. 9. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali.
- Khan et. al. 2012. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. African Journal of Business Management.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khan, A. H ., dan Aleem, M. 2014. Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. Scientific Papers, 7, 122-132. Retrieved from Journal of International Studies.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Masdupi Erni dan Yanita Poni. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Organisasi dan Job insecurity terhadap Intention to Turnover pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kencana (STIE SAK). Volume 2 No 3.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, P. Stephen & Colter, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ridlo. I. A. 2012. Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: Public Health Movement.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Prisma. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Stephen. Robbins. 2015. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sianipar. R.H. 2014. Dasar Pemrograma Visual Basic .NET. Jakarta: Penerbit Informatika.