

PENGARUH KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PT. MIBO DIGITAL INDONESIA

Vincentius Riyanto Putra¹, I Gede Adiputra²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: vincentius.115190222@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: gedea@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-01-2023, revisi: 22-02-2023, diterima untuk diterbitkan: 10-03-2023

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu menjaga dan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan metode simple random sampling sebanyak 50 responden dengan menggunakan rumus slovin, teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi 3.2.8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia.

Kata Kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

Human resources have a very important role for companys, therefore every companys must always maintain and pay attention to the quality of its human resources. The purpose of this study was to examine the effect of job satisfaction and work environment on employee turnover intention. The population in this study were 100 employees and the sample used was simple random sampling method with 50 respondents using the slovin formula, data analysis techniques using SmartPLS version 3.2.8. The results of this study indicate that job satisfaction has a significant negative effect on employee turnover intention and the work environment has a significant negative effect on employee turnover intention at PT. Mibo Digital Indonesia.

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

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Apabila terdapat suatu perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, maka kegiatan yang berada di dalam suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan. Sumber daya manusia sendiri memiliki fungsi yaitu sebagai tenaga kerja yang mengelola dan menjalankan aktivitas pekerjaan yang ada di dalam perusahaan dan hal tersebut merupakan kewajibannya terhadap perusahaan. Joyce Angelique Turangan, *et al.* (2020) menyatakan salah satu perilaku yang muncul ketika pengelolaan sumber daya manusia perusahaan kurang tersusun dengan baik yaitu timbulnya *turnover intention* / niat karyawan untuk berpindah terkait pekerjaan. Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja hingga suasana lingkungan kerja dapat memberikan rangsangan terhadap niat untuk berpindah karyawan.

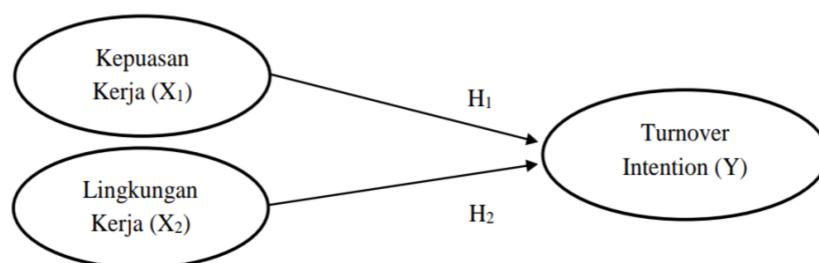
Menurut Marcella dan Ie (2022) tingginya tingkat *turnover intention* karyawan juga dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dalam hal anggaran serta waktu, seperti kerugian dalam pengeluaran biaya pelatihan yang diinvestasikan pada karyawan, biaya rekrutmen, biaya pelatihan kembali, serta kerugian waktu yang cukup lama untuk mendapatkan karyawan baru serta kerugian waktu terhadap pelatihan karyawan baru. Perkembangan PT. Mibo Digital Indonesia memiliki nilai yang tinggi karena pengaruh dari beberapa karyawan yang bekerja secara maksimal dan memberikan pencapaian yang baik terhadap perusahaan, akan tetapi kecenderungan *turnover intention* masih ada di PT. Mibo Digital Indonesia. Dalam hal ini, menurut salah satu karyawan sistem pembayaran gaji yang masih kurang efektif karena terkadang tidak tepat waktu sesuai dengan jatuh tempo yang seharusnya dan juga masih merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan. Hal lain yang menyebabkan adanya kecenderungan *turnover intention* adalah pekerjaan yang dilakukan setiap harinya cenderung bersifat sama atau monoton sehingga dapat menyebabkan rasa bosan dan jenuh bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Menurut Handoko (2001:193) “kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif dari emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya baik dalam keadaan menyenangkan atau tidak.” Menurut Salisu, Chinyo & Suresh (2015:284) “*job satisfaction is the degree to which an individual's needs are met and the degree to which the individual feels that fulfillment arises from his overall work environment.*”

Menurut Michael & Nawawi (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perlengkapan, metode kerja, lingkungan sekitar dimana seseorang atau kelompok bekerja dan pengaturan sistem kerja baik perseorangan atau sebagai kelompok. Apabila karyawan dapat bekerja atau melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman maka kondisi dari suatu lingkungan kerja tersebut dapat dikatakan baik. Oleh karena terciptanya lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari tempatnya bekerja. Robbins & Judge (2015:52) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela maupun tidak sukarela yang dapat disebabkan oleh pekerjaan yang dikerjakan saat ini terasa kurang menarik serta tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain.

Terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) merupakan variabel independen atau variabel yang mempengaruhi *turnover intention* (Y) yang merupakan variabel dependen. Oleh karena itu dapat disimpulkan kerangka pemikiran dengan variabel-variabel berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia di Jakarta.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia di Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah desain penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan pemilihan jenis penjelasan *explanatory research* adalah untuk melakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisa kuantitatif penelitian ini memakai pendekatan analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mibo Digital Indonesia sebanyak 100 orang karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Teknik *probability* yang digunakan yaitu dengan *simple random sampling*. Dalam penelitian ini tidak mengambil seluruh anggota populasi, melainkan hanya beberapa dari jumlah total populasi yaitu 50 orang.

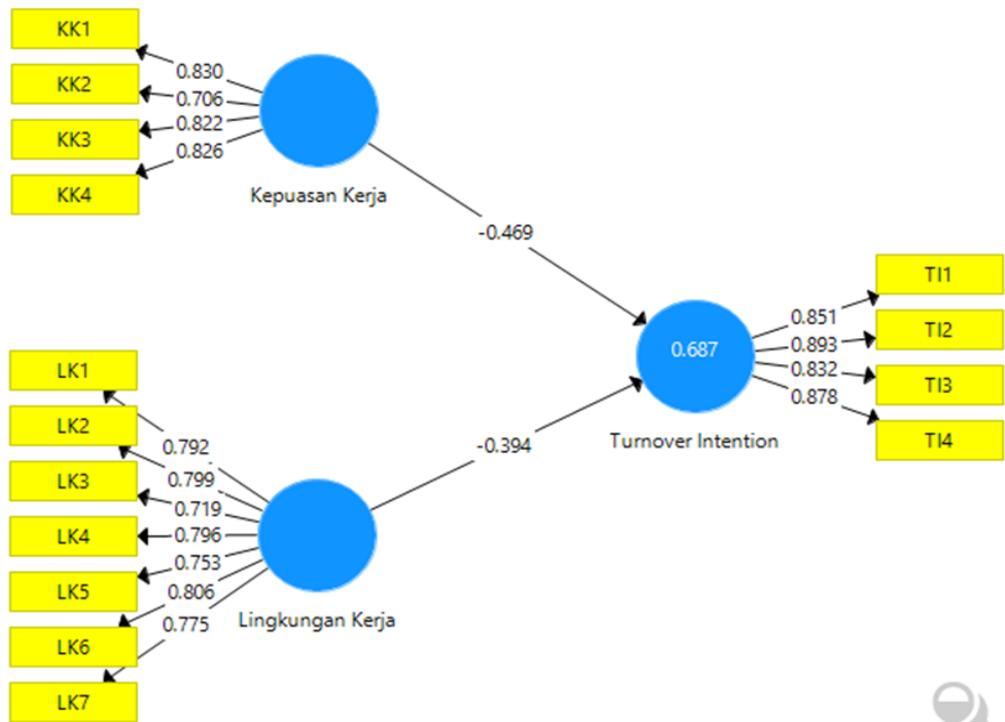
Uji Validitas, dalam outer model terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan validitas konvergen juga diukur dengan menggunakan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) apabila di atas 0,5 maka variabel dikatakan valid. Validitas diskriminan dapat dilihat dari *cross loading* dimana nilai loading setiap indikator pada variabel yang dituju harus lebih besar dari nilai loading indikator lainnya.

Uji reliabilitas, menggunakan metode *composite reliability*. Tingkat reliabilitasnya diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai dengan 1. Kuesioner bersifat reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,7. Selanjutnya, untuk hasil analisis data dapat dilakukan pengujian sebagai berikut.

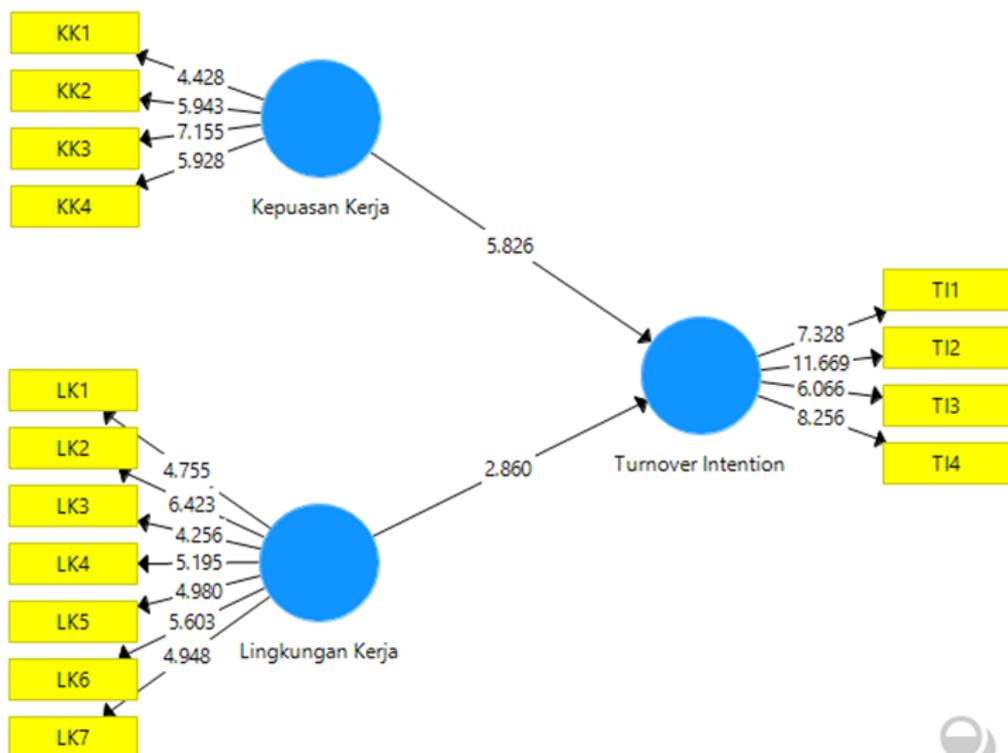
- a. Uji koefisien determinasi (Uji R²) yaitu pengujian R² dilakukan untuk menjelaskan variansi variabel dependen (Hair, *et al.* 2013) mengelompokkan nilai R² ke dalam 3 kriteria yaitu nilai 0,75 memiliki pengaruh yang kuat, nilai 0,5 memiliki pengaruh yang sedang dan nilai 0,25 memiliki pengaruh yang lemah.
- b. *Predictive relevance* (Q²), Jika nilai Q² lebih besar dari 0 maka model penelitian mempunyai *predictive relevance*, dimana efek dari nilai Q² terbagi menjadi 3 ukuran (Homburg, Klarmann & Vomberg, 2016:46) nilai 0,35 memiliki *predictive relevance* yang besar, nilai 0,15 memiliki *predictive relevance* yang sedang, nilai 0,02 memiliki *predictive relevance* yang kecil.
- c. *Effect size* (F²), tingkat pengaruh tersebut menjadi empat yaitu nilai 0,35 memiliki pengaruh yang besar, nilai 0,15 memiliki pengaruh yang lemah, nilai 0,02 memiliki pengaruh yang kecil dan nilai <0,02 tidak memiliki pengaruh (Cohen dalam Homburg & Vomberg, 2016:25).
- d. Uji hipotesis yaitu Variabel independen menunjukkan tingkat signifikan dan diterima apabila nilai *t-statistic* ≥ 1,96 pada tingkat *alpha* 5%. Uji hipotesis juga terkadang disebut dengan konfirmasi analisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik



Gambar 2. Hasil *Outer Loading* SmartPLS



Gambar 3. Hasil Uji *Bootstrapping*

Dari 50 responden, 15 orang berjenis kelamin perempuan dan 35 orang berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar responden berusia 20 tahun sampai 35 tahun (30 orang, 60%), usia 35-45 tahun (15 orang, 30%) dan >45 tahun (5 orang, 10%). Pendidikan terakhir sebagian responden adalah SMA/SMK (26 orang, 52%), D3 (9 orang, 18%), S1 (11 orang, 22%), S2 (4 orang, 8%). Durasi lama bekerja sebagian besar responden adalah 3-6 tahun (34 orang, 68%), 1-3 tahun (10 orang, 20%), >6 tahun (6 orang, 12%).

Penulis akan membahas tentang hasil pengolahan data dengan *software* SmartPLS berdasarkan gambar di atas:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja (X_1)	0,636
Lingkungan Kerja (X_2)	0,605
Turnover Intention (Y)	0,747

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari setiap variabel adalah $> 0,5$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X_1)	0,875	0,808
Lingkungan Kerja (X_2)	0,915	0,891
Turnover Intention (Y)	0,922	0,887

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$ dan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

	R^2	R^2 adjusted	Keterangan
Turnover Intention	0,687	0,674	Kuat

Tabel di atas memberikan nilai 0,687 untuk konstruk *turnover intention* yang berarti bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja artinya variabel konstruk *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 68,7%, sedangkan sisanya 31,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti karena R^2 yang diperoleh $> 0,50$ dan $> 0,75$.

Tabel 4. Uji Relevansi Prediktif

Indikator	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - SSE/SSO$	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	200,000	200,000		
Lingkungan Kerja (X_2)	350,000	350,000	0,469	Kuat
Turnover Intention (Y)	200,000	106,252		

Berdasarkan hasil penghitungan yang ada pada tabel di atas. Nilai Q^2 dari kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan *turnover intention* (Y) memiliki relevansi prediktif yang kuat.

Tabel 5. Uji *Effect Size*

Variabel	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,205
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,144

Berdasarkan pada tabel di atas telah menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,205 yang dimana termasuk kategori besar, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,144 yang dimana termasuk kategori sedang.

Uji Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia di Jakarta.

Tabel 6. Kesimpulan H1

Variabel	Nilai	Keterangan
KK → TI	$\beta = -0,469$	Negatif
	$p\text{-value} = 0,000$	Signifikan
	$T\text{statistik} = 5,414$	Berpengaruh

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa β yang ditunjukkan negatif dan $p\text{-value}$ yang ditunjukkan memiliki hasil signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia serta nilai $t\text{-statistic}$ untuk hipotesis ini sebesar 5,414 ($t\text{-statistic} > 1,96$) maka dapat dikatakan hipotesis ini dapat diterima, sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh egative yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia di Jakarta.

Tabel 7. Kesimpulan H2

Variabel	Nilai	Keterangan
LK → TI	$\beta = -0,394$	Negatif
	$p\text{-value} = 0,001$	Signifikan
	$T\text{statistik} = 3,330$	Berpengaruh

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa β yang ditunjukkan negatif dan $p\text{-value}$ yang ditunjukkan memiliki hasil signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia serta nilai $t\text{-statistic}$ untuk hipotesis ini sebesar 3,330 ($t\text{-statistic} > 1,96$) maka dapat dikatakan hipotesis ini dapat diterima, sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia.
- Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia.
- Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mibo Digital Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dirumuskan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Mengacu pada kepuasan kerja, disarankan kepada PT. Mibo Digital Indonesia agar terus meningkatkan kepuasan karyawan karena dengan hal tersebut karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- b. Mengacu pada lingkungan kerja, disarankan kepada PT. Mibo Digital Indonesia agar terus memperhatikan dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang sudah cukup baik sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan karyawan akan terus merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan pengaruh variabel lain terhadap *turnover intention* dan melibatkan variabel lain seperti *work family conflict*, beban kerja dan pengembangan karir karena variabel tersebut juga dapat mempengaruhi *turnover intention*.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil pada penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk bahan perbandingan, referensi dan bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, sehingga untuk peneliti selanjutnya yang akan menggunakan topik yang sama, dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada pembimbing Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini mulai dari awal hingga sampai selesai pada akhirnya, serta terima kasih kepada PT. Mibo Digital Indonesia yang telah mengizinkan kami untuk meneliti perusahaan dan pada kesempatan ini kami diminta untuk meneliti “Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia”.

REFERENSI

- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 3.0 M3 untuk penelitian empiris*. Semarang (ID): Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M. (2013). *Multivariate data analysis, 7th Edition*. New York: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Homburg C., Klarmann M., & Vomberg A. (2016). *Handbook of Marketing (eds) Research*. Springer, Cham.
- Marcella, J. & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Michael, M. & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pusaka Binaman Pressindo.
- Prisillya, T. & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Pindah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 299-305.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Salisu, J. B. & Chinyo, E. & Suresh, S. (2015). *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. The Business and Management Review*, 6(4), 282-296.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Ed 7th. United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.