

Abstract

The purpose of this study is to describe and analyze the effect of job satisfaction and work environment on turnover. This study uses a quantitative descriptive analysis approach that connects what happens in activities at PT. Intikom Berlian Mustika. The sample of this study was 32 employees at PT. Intikom Berlian Mustika is done by random simple. The results showed that; (1) there is a positive direct effect of job satisfaction on turnover; (2) there is a positive direct effect of the work environment on turnover.

Keywords:

Job satisfaction, work environment, turnover

PENDAHULUAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT. INTIKOM BERLIAN MUSTIKA

Dhadar Wulandari¹, Berlianningih Kusumawati²

¹*Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan*

²*Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan*

E-mail: berlianningihkusumawati@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim: 21 September 2019

Ditelaah: 13 Desember 2020

Diterima: 17 Januari 2020

Publikasi daring [*online*]: 29 Februari 2020



Maret-Agustus 2020, Vol 2 (1): 57-60

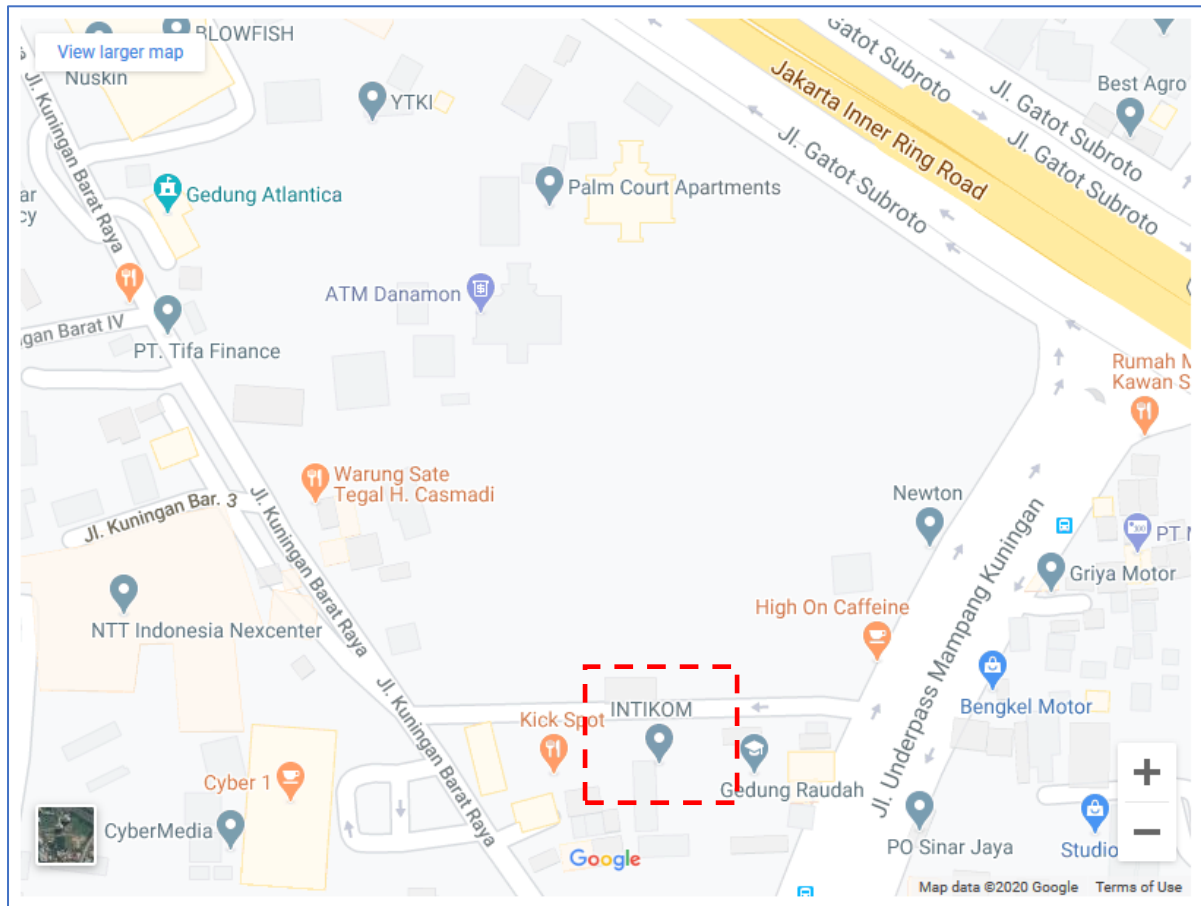
Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJE A>

Dalam penelitian ini, penelitian fokus pada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik pada *turnover* karyawan pada PT. Intikom Berlian Mustika. Perusahaan ini bergerak di bidang penyedia teknologi informasi di Jakarta (Gambar 1). Secara spesifik, jasa yang disediakan perusahaan adalah jasa konsultan, pengelolaan operasi teknologi informasi antara lain sistem payroll, digital cabinet dll, perawatan perangkat keras, jasa teknologi informasi profesional. Mayoritas karyawan diisi oleh tenaga kerja muda. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja muda lebih mudah berpindah-pindah pekerjaan (Asih dan Zamralita 2017; Perdana 2019). Dan hal tersebut mengindikasikan tingginya tingkat *turn-over* karyawan (



Sumber: Google Map, 2019

Gambar 1. Peta Lokasi PT. Intikom Berlian Mustika

Berdasarkan hal ini, dalam kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik, *turnover* seseorang bagi organisasi/perusahaan sering kali merupakan masalah yang sangat penting. Sedemikian pentingnya adalah beberapa organisasi memasukkan unsur *turnover* sebagai salah satu syarat untuk memegang posisi yang ditawarkan dalam iklim pekerjaan. Sayangnya, meskipun ini sangat umum, tidak jarang bagi organisasi dan karyawan untuk tetap memahami arti *turnover* dengan serius. Padahal pemahaman ini sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Menurut (Handoko 2017) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang tercermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas dan tidak hanya dipahami dari aspek fisik

pekerjaan itu sendiri akan tetapi segi non-fisik. Kepuasan kerja berhubungan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, interaksi dengan sesama rekan kerjanya, hubungan diantara mereka. kondisi lingkungan pekerjaannya serta prospek pekerjaannya apakah terdapat harapan untuk berkembang atau tidak. Apabila pengharapannya terpenuhi maka tingkat kepuasannya tinggi dan sebaliknya apabila pengharapannya tidak terpenuhi maka tingkat kepuasannya rendah atau tidak ada.

Tingkat tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat absensi, tingkat produktivitas, serta tingkat pengunduran dari pekerjaan. Ketidak puasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti tidak patuh terhadap peraturan, sering mengeluh, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, cenderung tidak disiplin dalam absensi, menghindar dari tanggung jawab dan membiarkan hal-hal buruk terus terjadi. Menurut (Edison *et al.* 2017) kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja.

Menurut (Sedarmayanti 2018) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja dapat diukur menggunakan indikator yaitu penerangan atau cahaya, temperatur dan suhu udara, kelembapan, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi di tempat kerja, music di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

Menurut (Mobley 2011) *turnover* adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. *Turnover* karyawan atau penggantian karyawan merupakan keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara suka rela atau atas kemauan diri sendiri maupun keputusan organisasi. Menurut (Kartono 2017) bahwa *turnover* dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut : *intention to quit, jobs search, thinking of quit*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif berdasarkan hasil pengujian teori masing-masing variabel serta melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Sesuai tujuan dan masalah penelitian ini, maka penelitian ini bersifat eksplanatori (*Explanatory research*), yakni berusaha menjelaskan hubungan kausal (*causality relationship*) antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover*. Populasi target yang terjangkau adalah karyawan di PT Intikom Berlian Mustika berjumlah 32 karyawan dan seluruhnya menjadi populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara bersama-sama melalui persamaan $Y = 10,624 + 0,220(X_1) + 0,099(X_2)$ dan besarnya pengaruh dengan tingkat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,284 atau 28,4%, sedangkan sisanya 71,68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, serta menggunakan uji t yang menghasilkan jika t_{hitung} pada α 0,05 atau 5%, pada variabel kepuasan kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,201 lebih tinggi dari t_{tabel} yaitu 1,669,

variabel lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,231 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,669 yang artinya bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh terhadap *turnover* pada PT. Intikom Berlian Mustika.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien	Uji t	Sig.
Konstanta	10,624	2,646	0,013
Kepuasan Kerja	0,220	2,201	0,036
Lingkungan Kerja Fisik	0,099	2,231	0,034
Uji F		5,749	0,000
Adjusted R ²		0,284	

Sumber: data diolah, 2019

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap *turnover* (Y) pada PT. Intikom Berlian Mustika dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* pada PT. Intikom Berlian Mustika, (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* pada PT. Intikom Berlian Mustika, dan (3) Kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* pada PT. Intikom Berlian Mustika.

Implikasi dalam penelitian ini adalah: (1) sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Dimungkinkan sampel ini belum mempresentasikan kondisi populasi karyawan di PT. Intikom Berlian Mustika, dan (2) dalam studi ini ada beberapa temuan yang memerlukan studi lanjutan yaitu hubungan yang signifikan. Hal ini masih memerlukan studi lanjutan untuk menjelaskan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, A.N., dan Zamralita, 2017, Gambaran Turnover Intention pada Karyawan Generasi Y di PT. XYZ (IT Solution Company), *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 1, No. 2: 118-125.
- Edison, E., Anwar, Y., Imas, K., 2017. *Manajemen Sumber Daya: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. 2017. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turn Over Intention*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Moble, W.H., 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, Jakarta: PPM dan Bisnis 2030.
- Perdana, A.K., 2019, Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital, *Jurnal Studi Pemuda*, Vol. 8, No. 1: 75-80.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.