

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Rotasi Karyawan PT. Cabang Kantor Wilayah Bank Mandiri Bandung**

Effect of work satisfaction and work environment on the intention of rotation of employees of PT. Branch of Bank Mandiri Bandung

<sup>1</sup>Muhammad Naufal Abdul Aziz

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
Email: <sup>1</sup>Naufalabdulaziz@gmail.com*

**Abstract.** This analysis is aimed to acquisition out how the job achievement and plan environment, appraise how About-face Intention, assay and explain how the job achievement and plan ambiance to the About-face Ambition on advisers of PT. Bank Mandiri Branch of the Bandung Regional Office. This analysis application qualitative approaches and quantitative approaches. The accountable of this analysis is Pt. Bank Mandiri Branch Kanwil Bandung as abounding as 312 employees. Taking this antecedent analysis accommodation is done by testing the acceptance of coefficient. The after-effects of the abstraction announce that: (1) Job achievement for advisers of PT Bank Mandiri Branch Regional Office of Bandung is included in the acceptable category; (2) The plan ambiance for advisers of PT Bank Mandiri Cabang Bandung Regional Office is included in the top category; (3) About-face intentions in advisers of PT Bank Mandiri Cabang Bandung Regional Office are included in the top category; (4) The aftereffect of job achievement on About-face Ambition on advisers of PT Bank Mandiri Branch Regional Office of Bandung partially has a cogent effect; (5) The access of the plan ambiance on About-face Ambition on advisers of PT Bank Mandiri Kanwil Branch partially has a cogent effect; (6) The aftereffect of Job Achievement and Plan Ambiance on about-face ambition on advisers of PT Bank Mandiri Branch Regional Office Bandung accompanying decidedly influence.

**Keyword :** job statisfaction, work environment, turnover intention

**Abstrak.** Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana realisasi rencana kerja dan lingkungan didasarkan pada niat, menganalisis dan menjelaskan bagaimana realisasi rencana kerja dan ambisi yang terkait dengan ambisi mengenai wajah para penasihat PT. Cabang Bank Mandiri Bandung. Penerapan analisis ini adalah pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Kantor Wilayah PT Bank Mandiri Bandung bertanggung jawab atas analisis ini. 312. Analisis akomodasi ini dilakukan dengan menguji koefisien penerimaan. Setelah abstraksi, para pengiklan mengumumkan bahwa: (1) karya Penasihat Regional Kantor PT Bank Mandiri Bandung berada dalam kategori yang dapat diterima; (2) rencana ATM konsultan cabang PT Bank Mandiri di Bandung termasuk dalam kategori Top; (3) niat dewan-dewan kantor regional PT Bank Mandiri Bandung termasuk dalam kategori di atas; (4) dampak kinerja terhadap ambisi pribadi konsultan cabang Bandung di kantor wilayah PT Bank Mandiri memiliki efek yang meyakinkan; (5) akses ke rencana suasana untuk ambisi penasihat kantor regional PT Bank Mandiri memiliki efek yang meyakinkan; (6) efek samping dari kinerja dan suasana kerja di hadapan seorang penasihat kantor PT Bank Mandiri Bandung, menyertai pengaruh yang jelas.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*.

### **A. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia adalah hal utama yang berfungsi sebagai pendorong kegiatan perusahaan untuk memanfaatkan potensi penuhnya dalam upaya mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan diperlukan sumber daya

manusia yang berkualitas. Perusahaan secara terpaksa harus mengeluarkan uang/dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Ini karena kualitas sumber daya manusia merupakan keunggulan yang jelas yang akan meningkatkan kapasitas

kemampuan bersaing perusahaan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Ketersediaan tenaga kerja terampil sangat tergantung pada ruang lingkup manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Perusahaan yang menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidupnya akan sangat memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusia ini. Didalam Manajemen sumber daya manusia ini tidak hanya a terbatas pada cara memperoleh sumber

tenaga manusia yang berkualitas, tetapi yang jauh lebih penting yaitu bagaimana perusahaan bisa mempertahankan keberadaan sumber tenaga kerja ini sehingga mereka dapat terus berkontribusi kepada perusahaan.

Kinerja perusahaan ini dipengaruhi oleh Tingkat *Turnover* karyawan dan membutuhkan pemrosesan untuk segera diselesaikan. Pergantian staf memiliki dampak negatif pada masyarakat. Perusahaan merekrut karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, diikuti oleh proses pelatihan untuk melatih karyawan baru. Hal-hal ini akan menghabiskan banyak uang. Selain itu, ini membuat proses kerja menjadi tidak efisien karena hilangnya karyawan yang berpengalaman, yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendahuluan yang telah dijelaskan oleh penulis diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

"Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*?". Selain itu, dalam penelitian ini, tujuan diringkas sebagai

berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Cabang Kantor Regional Bank Mandiri Bandung.
2. Mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja pada karyawan PT. Cabang Kantor Wilayah Bank Mandiri Bandung.
3. Mengetahui dan menganalisis tingkat Intensi rotasi pada karyawan PT. Cabang Kantor Wilayah Bank Mandiri Bandung
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap niat rotasi pada karyawan PT. Cabang Kantor Regional Bank Mandiri Bandung.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap niat merotasi karyawan PT. Bank Mandiri Kawil Cabang Bandung.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap niat rotasi di PT. Cabang Kantor Regional Bank Mandiri Bandung.

## B. Landasan Teori

Menurut Handoko dalam Cindi Ismi Januari dkk (2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan di mana karyawan mempersepsikan pekerjaan mereka. Ini diterjemahkan menjadi sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi

karena Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting. Selain itu, kepuasan kerja adalah situasi emosi positif dan emosi negatif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut Iyandi dalam Taufiqurrohman dkk (2015) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat dipengaruhi dalam kinerja tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, pencahayaan dan kebisingan, pembersihan tempat kerja dan peralatan yang tidak memadai atau tidak bekerja.

Menurut Nitisemito dalam Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhinya dalam pelaksanaan tugasnya.

Lingkungan kerja memiliki dua dimensi: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan kerja fisik  
Lingkungan kerja fisik mencakup semua bentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik  
Lingkungan kerja non fisik adalah penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Menurut Dharma (2013) *Turnover Intention* dapat diartikan

sejauh mana karyawan cenderung meninggalkan perusahaan selama tiga bulan ke depan, enam bulan ke depan, satu tahun ke depan, dua tahun ke depan.

Menurut Halimah, Aziz dan Maria (2016) menyatakan bahwa niat berpindah ditandai oleh berbagai masalah perilaku karyawan. Lima indikasi dapat digunakan untuk memprediksi niat untuk mengubah staf di sebuah perusahaan: meningkatnya ketidakhadiran, pekerjaan malas, peningkatan disiplin klien, meningkatnya protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

Menurut Mobley dalam Dwi Agung Nugroho Arianto (2018) mengemukakan, terdapat tiga indikator digunakan untuk mengukur intensi turnover, yaitu:

1. Pikiran Berhenti  
Merefleksikan individu yang berpikir untuk keluar pekerjaan atau tetap di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerja mereka saat ini, mengakibatkan intensitas tinggi dan rendah karena tidak hadir ke tempat kerja.
2. Keinginan untuk pergi (niat untuk berhenti)  
Merefleksikan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan yang terasa lebih baik.

## C. Hasil Penelitian dan

**Pembahasan**

**Tabel 1** Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 <sup>a</sup>	,574	,557	6,829

a. Predictors: (Constant), LK, KK

Sumber Diolah melaluio SPSS Statistics 25

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Mandiri Cabang Kanwil Bandung, berdasarkan hasil olah data dengan bantuan *SPSS Statistics 25* dapat disimpulkan beberapa hal dengan melihat dari R dan R square. Nilai R menunjukkan angka 0,612 atau 61,2%. Angka 0,612 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* adalah 61,2%. Nilai R square menunjukkan angka 0,574 atau 57,4%. Berarti hanya 57,4% variasi *Turnover Intention* dapat di pengaruhi variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung. Di sisi lain sisanya, 52,6% di pengaruhi oleh variabel selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

**Tabel 2.** Hasil Uji Parasial T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,208	5,381		3,384	,001
	kepuasankerja	-,124	,108	-,141	-1,784	,000
	lingkungankerja	-,288	,129	-,274	-2,229	,029

a. Dependent Variable: turnoverintention

Sumber : diolah melalui SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan *SPSS Statistics 25* diatas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai Uji t di variabel kepuasan kerja didapat sejumlah 1,784. Dapat dilihat  $T_{hitung} > T_{tabel}$  karena  $1,784 > 1,6657$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bias dilihat berarti Kepuasan

Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini bahwa indikator di Kepuasan Kerja menjadi factor yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung artinya kepuasan kerja yang diberikan perusahaan cukup memenuhi Kepuasan yang di rasakan oleh karyawan dalam bekerja, sehingga *Turnover Intention* di PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung ini bias dikatakan rendah.

Sedangkan nilai Uji t di variabel Lingkungan Kerja didapat sejumlah 2,229. Maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dikarnakan  $2,229 > 1,6657$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bias dilihat berarti Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karena indikator yang berada di lingkungan kerja menjadi faktor yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung. Dapat disimpulkan sebagian besar karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung merasakan kenyamanan di tempat kerja dan merasa senang dengan suasana lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Maka dapat disimpulkan *Turnover Intention* pada perusahaan tersebut rendah.

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2036,426	2	118,213	21,832	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3404,635	73	46,639		
	Total	5441,061	75			

a. Dependent Variable: TOI

b. Predictors: (Constant), LK, KK

Sumber : diolah melalui SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan *SPSS Statistics 25* di table atas, bias diketahui bahwa nilai Uji f di variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja didapat sejumlah 21,832. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  karena  $21,832 > 3,1203$ . Dari uji anova di atas, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 21,832 dapat dilihat *p value* (sig.) = 0,000, karena p

*value* (sig.) < 5%. Maka  $H_0$  ditolak. Dapat diartikan dengan memiliki tingkat kesalahan sejumlah 5% dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang Wilayah Bandung. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

#### D. Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Kantor Wilayah Cabang Bandung di kategorikan cukup dengan memiliki nilai rata-rata yang berdasarkan dari tanggapan sebanyak 76 responden yaitu sebesar 259 dengan presentase pengukuran sebesar 59.4% berada pada *range* 199,6-260,4 (cukup) dari jumlah 15 pertanyaan. Artinya bahwa PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki perusahaan sudah cukup baik.
2. Lingkungan kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung di kategorikan tinggi berdasarkan nilai rata-rata dari tanggapan responden sebanyak 76 yaitu sebesar 263 dengan presentase pengukuran sebesar 60,7% berada pada *range* 260,4-323,2 (tinggi) dari jumlah 13 pertanyaan. Artinya karyawan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung merasa di perusahaannya memiliki lingkungan kerja yang baik.
3. PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung memiliki *Turnover Intention* yang di

kategorikan tinggi berdasarkan dari tanggapan responden sebanyak 76 yaitu sebesar 167,8 dengan presentase pengukuran sebesar 29,5% berada pada *range* 136,4-199,6 (rendah) dari jumlah 12 pertanyaan. Artinya karyawan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung memiliki tingkat yang rendah dari *Turnover Intention*.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung secara **pasial** berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 1,784 dengan  $T_{tabel}$  sebesar 1,6657
5. Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 2,229 dengan  $T_{tabel}$  sebesar 1,6657.
6. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung secara simultan berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-f didapat sebesar 21,832 Dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,1203.

#### E. Saran

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawannya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dalam bekerja

- diperusahaan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung.
2. Pimpinan PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung perlu memberikan pendekatan yang lebih kepada para karyawan melalui dukungan dan motivasi dan perlu menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahan/karyawan. Hal ini bias dilakukan dengan cara mengadakan *family gathering*, seminar sehingga karyawan bias menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja
  3. Berdasarkanb tingginya *Turnover Intention* dirasa penting perusahaan untuk memperhatikan *Turnover Intention* Pada PT Bank Mandiri Cabang Kanwil Bandung diharapkan perusahaan dapat memperhatikan hal-hal yang menjadi penyebab niat ingin keluar pada karyawan sehingga dapat mengatasinya dengan lebih baik dan meminimalisir hal tersebut.
  4. Penelitian di masa depan diharapkan harus memeriksa variabel lain di luar variabel ini untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat bergulir.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Mandiri Cabang Kanwil Bandung, berdasarkan hasil olah data dengan bantuan *SPSS Statistics 25* dapat disimpulkan beberapa hal dengan melihat dari  $R$  dan  $R$  square. Nilai  $R$  menunjukkan angka 0,612 atau 61,2%. Angka 0,612 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* adalah 61,2%. Nilai  $R$  square menunjukkan angka 0,574 atau

## Daftar Pustaka

- Mathews, C. & I.K. Khann. (2015). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research* 5(4), 852-855
- Mobley W.H, dkk. 1978. Review And Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Vol. 86 PP 493-522.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito, Alex S.. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Novliadi, P. 2007. Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU*.
- Omollo, P.A. & Oloko. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies* 5(2), 87-103
- Potale, R. & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* 3(1), 63-73
- Ramli, A. Margono, & Irawan, B. (2014). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrative Reform* 2(1), 807-819

Rahmawanti, N.P., B. Swasto, & A. Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2), 1-9

Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour. 14th ed.*, Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.