

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT Neuronworks Indonesia

Erwinda Intan Permata Putri H Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Email:erwindaintanp@gmail.com, , Aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract—This thesis research aims to determine job satisfaction and work environment on turnover intention at PT. Neuronworks Indonesia. This research is categorized as a descriptive study and verification as a quantitative approach with a questionnaire instrument. The data collection technique in this study used a population sample of 72 respondents. Data collection using questionnaires and interviews. Test the validity of the instrument using SPSS 25 software. Testing the research hypothesis using multiple linear regression analysis. The results of this study concluded that: 1) Job Satisfaction variables are included in the good category. 2) Work Environment Variable is in good category. 3) The Turnover Intention variable is in the unfavorable category. 4) Job Satisfaction Variable has a negative and significant effect on Turnover Intention PT. Neuronworks Indonesia 5) Work Environment variable has a significant negative effect on Turnover Intention PT. Neuronworks Indonesia. 6) Based on the results of multiple regression analysis, Job Satisfaction and Work Environment have a negative effect on Turnover Intention at PT. Neuronworks Indonesia.

Keywords—*Job Satisfaction, Work Environment, Turnover Intention.*

Abstrak—Penelitian skripsi ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT. Neuronworks Indonesia. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan verifikatif sebagai pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 72 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrument dengan menggunakan software SPSS 25. **Abstrak**— Uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori baik. 2) Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik. 3) Variabel Turnover Intention termasuk dalam kategori kurang baik. 4) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention PT. Neuronworks Indonesia 5) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention PT. Neuronworks Indonesia. 6) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention di PT. Neuronworks Indonesia.

Kata Kunci—*Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang berperan dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi mengembangkan SDM harus dilakukan secara rutin guna mendapatkan sumber daya yang berkualitas. Perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas terkait dengan biaya perekrutan dan pengembangan yang memakan waktu cukup lama. Hal tersebut sebanding dengan apa yang dikeluarkan karena karyawan merupakan aset berharga.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat bergantung dari bagaimana perusahaan mengelola aset yang ada dengan baik dan optimal. Perusahaan yang sadar akan arti penting sumber daya manusia akan memberikan perhatian yang lebih dalam hal pengelolannya. Pengelolaan tersebut tidak hanya sebatas perekrutan saja atau bagaimana cara mendapatkan SDM yang berkualitas tetapi yang lebih penting yaitu terkait bagaimana perusahaan dapat mempertahankan keberadaan sumber daya manusia yang ada agar tetap memberikan kontribusinya dan tidak pindah atau keluar dari perusahaan.

Salah satu permasalahan yang terjadi terkait dengan sumber daya manusia yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* yang tinggi akan memberikan dampak bagi perusahaan terkait dengan kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas rendah. Namun perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan (Yulisia *et al* dalam Muhammad, 2017:408).

Turnover diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau dalam kata lain *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain (Abdullah *et al* dalam Ida, 2017: 5230). *Turnover intention* ditandai dengan: (1) pikiran untuk keluar, (2) adanya keinginan mendapatkan pekerjaan lain (3) adanya keinginan untuk meninggalkan, mencerminkan individu yang

memiliki niat untuk keluar dalam waktu dekat (Widodo dalam dodi, 2019:58).

Banyak hal yang menjadi penyebab keinginan karyawan untuk berpindah, salah satunya yaitu situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Hanita, 2018:30). Hal diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, salah satunya penelitian yang telah dilakukan oleh (Ni Luh, 2019:35) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana jika kepuasan kerja karyawan sudah terjamin atau karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, begitupun sebaliknya.

Selain kepuasan kerja faktor lain yang mempengaruhi keinginan untuk berpindah menurut Mobley (dalam Tika Nur, 2016:6) adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, berupa

Penelitian ini bertempat di salah satu perusahaan jasa di bidang *IT solution* yaitu PT Neuronworks Indonesia. Perusahaan tersebut dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari masalah. Berdasarkan wawancara dan observasi dilakukan di dapat informasi yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki niatan untuk keluar kerja. Hal tersebut tentu merupakan suatu permasalahan yang harus di perhatikan agar tidak terjadi *turnover* yang sesungguhnya. Karyawan memiliki niat untuk keluar dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, adapula karyawan yang memiliki niat untuk keluar dengan alasan mencari pengalaman baru.

Penelitian ini bertempat di salah satu perusahaan jasa di bidang *IT solution* yaitu PT Neuronworks Indonesia. Perusahaan tersebut dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari masalah. Berdasarkan wawancara dan observasi dilakukan di dapat informasi yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki niatan untuk keluar kerja. Hal tersebut tentu merupakan suatu permasalahan yang harus di perhatikan agar tidak terjadi *turnover* yang sesungguhnya. Karyawan memiliki niat untuk keluar dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, adapula karyawan yang memiliki niat untuk keluar dengan alasan mencari pengalaman baru, ketidakpuasan terhadap tugas yang diberikan terkesan monoton dan tidak memberikan skill serta pembelajaran baru.

Selain faktor kepuasan kerja berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa fakta terkait lingkungan kerja di PT Neuronwork Indonesia yaitu terkait sirkulasi udara yang kurang baik, terlihat dari ruangan yang hanya mengandalkan 1 AC dan sirkulasi udara yang berasal dari satu arah, keadaan ruang kerja dengan ukuran 15m² yang

diisi oleh 6 orang karyawan membuat karyawan memiliki ruang gerak sedikit. Selain itu juga PT Neuronwork Indonesia tidak memiliki petugas keamanan sendiri. Seperti yang diketahui bahwa petugas keamanan berperan untuk menjaga area kantor dari hal-hal yang tidak diinginkan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Neuronworks Indonesia”** dan selanjutnya penelitian ini menjabarkan beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pada PT Neuronworks Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keadaan lingkungan kerja pada PT Neuronworks Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *turnover intention* pada PT Neuronworks Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Neuronworks Indonesia
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Neuronworks Indonesia
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Neuronworks Indonesia

II. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Richard, Robet dan Gordon (dalam Tiara dan Stephan, 2019:199) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap atau perasaan seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, beban kerja dan lain lain. Sedangkan menurut Sharonia (dalam Gde bayu, 2019) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi kesesuaian antara tingkat balas jasa dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan karyawan.

Handoko (dalam Daniel 2017:8) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana karyawan memandang pekerjaan secara menyenangkan atau tidak menyenangkan, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins and Judge (dalam Hawa 2018:90) terdapat 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu diantaranya: (1)Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (*Work it self*) (2)Kepuasan terhadap Gaji (*Pay*) (3) kepuasan terhadap supervise (4) kepuasan terhadap rekan kerja (5) Kepuasan terhadap promosi.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (dalam M.Hariato, 2018:87) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan serta dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas tugas yang telah dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya

Gitasudarmo (dalam Ayu, 2020:18) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik akan terdorong dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik pula, sedangkan karyawan yang menyelesaikan tugas di lingkungan kerja yang kurang baik maka hasil yang didapat kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Himawan, 2019:77) dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik

Turnover Intention

Wasposito *et al* (dalam Dwima, 2018:255) mengatakan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang diharapkan lebih baik dari sebelumnya, mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut.

Menurut Widyamono (dalam Ghe Bayu dkk, 2019:90) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi, tetapi belum sampai pada tahap realisasi melakukan perpindahan dari tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Niatan itu muncul ditandai dengan perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, keberanian untuk menentang dan protes kepada atasan, maupun kinerja yang menurun dari biasanya.

Menurut Mobley (dalam Tika, 2019:5) ada tiga dimensi yang dapat digunakan untuk membangun niat ingin keluar (*turnover intention*), yaitu: (1) *Thoughts of quitting* (pikiran pikiran untuk berhenti) (2) *Intention to search for another job* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain) (3) *Intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Rekha dan Khamalanabhan (dalam Ni Kadek 2017:529) faktor yang menyebabkan karyawan berpindah kerja yaitu salah satunya kepuasan kerja. Aspek yang mempengaruhinya yaitu meliputi kepuasan terhadap gaji, supervisor, promosi, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbin and Judges (dalam Meydy, 2018:9) kepuasan kerja menyebabkan retensi pegawai di tempat kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dan enggan untuk pindah kerja, karena mereka harus beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Sehingga apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memilih untuk keluar atau pindah dari organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Ridwan (2016) lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja di perusahaan tidak mendukung dalam artian tidak kondusif maka karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan diperkirakan tidak akan bertahan lama. Karena lingkungan fisik yang buruk dapat mendorong niat keluar. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja

Mobley (dalam Nur Riqoh, 2018:193) mengatakan bahwa faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan kerja dan aspek individual. Aspek lingkungan kerja seperti: penerangan yang baik, ventilasi udara yang cukup, tidak ada kebisingan dan terjalinnya komunikasi yang baik. Sedangkan aspek individu meliputi: usia, jenis kelamin dan masa kerja yang terbilang singkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja (Koesmono dalam Dewa, 2017:5120).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dewa (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayalaka Villas Seminya” didapat hasil bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H1 Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H2 Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention*

H3 Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan *software IBM SPSS Versi 26.0*. Penelitian ini dilakukan di CV Core Rubber komp. Buah batu regency A2 no 9-10 Kujangsari bandung kidul. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan CV Core Rubber yang berjumlah 72 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling*) *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2001:60) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Kepuasan kerja (X1), Lingkungan Kerja(X1), terhadap *Turnover Intention*(Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*)

dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan *software IBM SPSS 26.0*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. REKAPITULASI SKOR KEPUASAN KERJA

Variabel	Dimensi	Rata Rata	Kategori
Kepuasan kerja	Pekerjau sendiri	161,5	Rendah
	Gaji	200	Cukup
	Supervisi	248,4	Tinggi
	Rekan kerja	264	Tinggi
	Promosi	340,2	Cukup
Rata-rata Skor		242,82	Tinggi

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja adalah 242,82 dengan demikian variabel kepuasan kerja termasuk kedalam kategori baik. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT. Neuronwork Indonesia sudah baik atau sudah optimal. Hal tersebut didukung dengan tanggapan responden yang sejalan dengan usaha yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kepuasan karyawannya.

Dari segi dimensi pekerjaan itu sendiri, sebagian besar besar karyawan merasa tidak puas dengan tugas yang diberikan perusahaan karena tugas yang diberikan terkesan monoton.

Dari segi dimensi gaji, perusahaan membuat sistem penggajian yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan agar menimbulkan kesan adil terhadap seluruh karyawannya.

Dari segi supervisi perusahaan sudah melakukan monitoring dengan baik. Monitoring yang dilakukan supervisi berupa: monitoring pada perencanaan awal dengan memberikan arahan serta memberikan informasi mengenai seluk beluk proyek yang harus dikerjakan.

Dari segi rekan kerja, karyawan di PT Neuronworks memiliki hubungan terjalin dengan baik dan menimbulkan efek positif bagi mereka.

Dari segi promosi, PT Neuronworks Indonesia sudah menerapkan sistem promosi jabatan dengan baik dimana sistem tersebut dibuat berdasarkan asas keadilan dengan sistem transparansi.

TABEL 2. REKAPITULASI SKOR VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Variabel	Dimensi	Rata Rata	Kategori
	fisik	252	Tinggi

Lingkungan kerja	Non fisik	264,25	Tinggi
Rata-rata Skor		258,125	Tinggi

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja adalah 258,125 dengan demikian variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Artinya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Neuronworks dinilai sudah baik terlihat dari kualitas pencahayaan di lingkungan kerja sudah didistribusikan dengan merata atau pendistribusiannya merata. Terlihat dari setiap ruang kerja tidak ada tempat yang gelap maupun terlalu terang, pemberian lampu dengan kapasitas waat yang cukup baik dan cahaya yang berasal dari sinar matahari. Perusahaan juga menyediakan cahaya tambahan bagi setiap karyawan yang membutuhkan cahaya tambahan di meja karyawannya, selain itu juga Sinar cahaya yang cukup dan tidak menyilaukan terlihat dari cahaya yang berasal dari matahari tidak mengarah langsung ke ruangan kerja karena penempatan meja kerja yang disusun dengan tepat agar sinar matahari tidak menyilaukan.

Dari segi dimensi lingkungan kerja non fisik, pemimpin perusahaan berusaha menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dilihat dari suasana tempat kerja yang dijadikan satu ruangan agar dapat terciptanya hubungan yang harmonis setiap karyawan, atasan selalu menghargai pendapat dari setiap karyawannya, selain itu juga pemimpin perusahaan berusaha menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya hal tersebut terlihat dari interaksi antara karyawan pada saat di jam kerja atau diluar jam kerja.

TABEL 3. REKAPITULASI SKOR *TURNOVER INTENTION*

Variabel	Dimensi	Rata Rata	Kategori
<i>Turnover Intention</i>	<i>Thoughts of quitting</i>	179,37	Rendah
	<i>Intention fot another job</i>	195,3	Cukup tinggi
	<i>Thoughts of quitting</i>	207,6	Cukup tinggi
Rata-rata Skor		194,04	Cukup tinggi

Berdasarkan tabel 3. di atas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel turnover intention adalah 194,04 dengan demikian variabel turnover intention dalam keadaan kurang baik. Artinya, dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover karyawan mungkin terjadi. Hal tersebut didukung dengan tanggapan responden bahwasannya ada beberapa karyawan yang berfikir untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, ingin mencari pengalaman baru di pekerjaan yang baru karena mereka menganggap bahwa tugas yang diberikan perusahaan terkesan monoton sehingga tidak menambah skill dan kemampuan mereka, selain itu juga ada karyawan yang sudah menginginkan bekerja di perusahaan impiannya yaitu

di perusahaan besar, ada

juga karyawan yang berfikir untuk keluar dikarenakan masalah gaji yang tidak cukup untuk kehidupan pribadi mereka dimana karyawan tersebut berpendapat bahwa gajinya tidak cukup untuk menghidupi keluarga dan anaknya di zaman yang serba mahal apalagi urusan biaya pendidikan, disisi lain ada juga karyawan yang merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan karena karyawan tersebut berpendapat bahwa lingkungan kerja tempat dia bekerja sebelumnya lebih baik dari perusahaannya sekarang.

seperti. Oleh sebab itu untuk menanggulangi dan mencegah hal tersebut perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja yang menyeluruh terhadap karyawan terkait gaji, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti membuat inovasi lagi yang membuat karyawan betah di perusahaan.

TABEL 4. PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL KEPUASAN KERJA

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	5.394	4547		1.186	.241
	Lingkungan kerja	-.349	.128	-.269	2.178	.009

a. Dependent *Turnover Intention*

Diketahui variabel Kepuasan kerja memiliki $t = -2,198$ dengan tingkat signifikansi ($0.032 < 0.05$) berarti hipotesis H_0 ditolak maka terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada karyawan Pada PT Neuronworks Indonesia. Didapat nilai koefisien untuk variabel kepuasan bekerja sebesar $-0,296$. Koefisien bernilai negative jadi saat kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun begitupun sebaliknya, saat kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat.

TABEL 5. PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL LINGKUNGAN

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	5.394	4547		1.186	.241
	Kepuasan kerja	-.296	.135	-.333	2.198	.032

a. Dependent *Turnover Intention*

Variabel lingkungan kerja memiliki $t = -2,718$ dengan tingkat signifikansi ($0.009 < 0.05$) berarti hipotesis H_0 ditolak maka terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada karyawan Pada PT Neuronworks Indonesia. Didapat nilai koefisien untuk variabel lapangan bekerja sebesar $0,394$. Koefisien bernilai negative jadi saat lingkungan kerja meningkat maka Turnover Intention akan menurun begitupun sebaliknya, saat lingkungan kerja menurun maka Turnover Intention akan meningkat.

TABEL 6. PENGUJIAN KOEFESIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.179	2.628

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Nilai R^2 (*R square*) sebesar $0,202$ sama dengan $20,2\%$ yang menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar $20,2\%$. Sedangkan sisanya sebesar $79,8\%$ dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan yang mempengaruhi *turnover intention* bukan hanya kepuasan kerja tapi juga faktor-faktor yang lain seperti usia, keikatan terhadap

perusahaan, budaya perusahaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT Neuronworks Indonesia dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori baik, artinya kepuasan kerja di PT Neuronworks Indonesia sudah terpeuhi dengan baik
2. Lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori baik, artinya bahwa lingkungan kerja sudah dinilai baik
3. Turnover intention termasuk kedalam kategori cukup tinggi, artinya karyawan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan cukup tinggi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di PT Neuronworks Indonesia Artinya, apabila kondisi kepuasan kerja baik maka secara signifikan dapat mempengaruhi terhadap turnover karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di PT Neuronworks Indonesia Artinya, apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka secara signifikan dapat menurunkan tingkat turnover intention.
6. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* di PT Neuronworks Indonesia artinya, apabila perusahaan memberikan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

VI. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan sebelumnya, maka saran penulis terhadap

1. PT. Neuronworks Indonesia

Untuk kepuasan kerja di perusahaan sudah optimal tetapi akan lebih baik jika lebih diperhatikan kembali mengenai pembagian kelompok kerja agar sesuai dengan kemampuan dan skill karyawan.

Mengenai keadaan lingkungan kerja di tempat kerja sudah baik namun perlu ditingkatkan kembali agar lebih diperhatikan dalam hal keamanan di tempat kerja agar lebih di perketat di penjagaan gerbang depan agar tidak sembarang orang dapat masuk ke ruang kerja karyawan. Karena hal tersebut dapat mengganggu kenyamanan para karyawannya.

Mengacu pada tingkat turnover perusahaan yang masuk dalam kategori tinggi, pihak manajemen PT Neuronworks perlu memperhatikan dan melakukan perbaikan pada proses *recruitment*. Karyawan yang dipilih harus disesuaikan dengan *job description* dan *job satisfaction* serta benar benar memiliki etos kerja yang tinggi guna meminimalisir jumlah karyawan yang *resign*

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipakai 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 mengambil topik yang sama dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti factor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan karena factor lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 20,2% sehingga masih ada 79,8 % faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis factor lain yang memebri kontribusi terhadap *turnover intention* karyawan seperti kesalahan *recruitment*, karakteristik individu, komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Antari, Ni Luh. S. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31-37.
- [2] Dewi, Ni Kadek Candra Pradnya. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- [3] Efentris, Tiara., & Chandra, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Pada Pt. Cahaya Araminta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197-209.
- [4] Fauziridwan, Meydy., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- [5] Fuaidah, Nur Riqoh, Suharyono, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 192-198.
- [6] Halimah, Tika Nur., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- [7] Harianto, M., Firmansyah, M. A., & Maretasari, R. (2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02).

- [8] Parwita, Gde Bayu Surya., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. A. (2019, October). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 17, No. 2, pp. 87-96).
- [9] Permatasari, Hawa Indah., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.
- [10] Pranowo, Ridwan Suryo. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV Sukses Sejati Computama). Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- [11] Prasada, Dodi. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital Bsd. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55-65.
- [12] Pratama, Himawan Aditya. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75-85.
- [13] Pratiwi, Haninta Wanda, & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Management Office Malang Town Square). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(3), 28-35.
- [14] Putri, Ayu Amilia. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi stres kerja pegawai PDAM Among Tirta Kota Batu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- [15] Ridho, Muhammad., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- [16] Shabrina, Dwima Nur., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252-262.
- [17] Simanjuntak, Daniel Sylvester., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- [18] Yuda, Ida Bagus. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.