

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UNIT
INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK SATISFACTION ON THE
TURNOVER INTENTION LEVEL OF EMPLOYEES AT PT PLN (PERSERO) WEST JAVA
DISTRIBUTION MAIN UNIT***

Nunung Nuryati¹, Dr. Muhammad Yahya Arwiyah, S.H, M.H²

^{1,2}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

nunungnuryati808@gmail.com, yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk mencapai tujuannya masing-masing, untuk mencapai tujuan tersebut ada aspek penting dalam mewujudkannya, salah satunya ialah sumber daya manusia, setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal serta berkontribusi pada perusahaannya, untuk mengoptimalkan kinerja dan kontribusi karyawan adalah dengan adanya peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meminimalisir tingkat turnover intention pada perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang, jumlah responden ini didapatkan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel independen dan variabel dependen dari seluruh dimensi berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis regresi, uji hipotesis, dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat turnover intention sebesar 0,01% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Tingkat *Turnover Intention*

Abstract

Every company has a desire to achieve their own goals, in reaching that goals there are some important aspects to make it happen, one of them is human resources, each company wants employees to work it's full potential and increase the contribution of the employees to the company, to optimize the performance and the contribution of employees is with the work environment and job satisfaction to minimalism level of employees turnover intention.

This study aims to determine the influence of work environment and job satisfaction on the level of employees turnover intention at PT PLN (Persero) West Java Distribution Main Unit. The method used in this study is quantitative with a type of descriptive research. Respondents in this study amounted to 52 people, the number of respondents was obtained by using probability sampling techniques. The analysis technique used is multiple regression analysis.

The results of the descriptive analysis showed that the independent and dependent variables from all dimensions obtained on average in the medium category. Based on the result of regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination, it can be concluded that work environment and job satisfaction has a negative effect on the level of turnover intention by 0,01% and influenced by other factors not examined in this study. Based on this, it can be concluded that if the work environment and job satisfaction increase, then the level of turnover intention will decrease.

Keyword: *Work environment, job satisfaction, turnover intention level*

1. PENDAHULUAN

Manusia memiliki peran penting di dalam perusahaan. Salah satu peran pentingnya yaitu sebagai pelaku, pemikir dan perencana. Oleh karena itu sumber daya manusia dianggap menjadi asset penting yang perlu diperhatikan untuk dijaga kelangsungannya selama bekerja di perusahaan, sehingga asset perusahaan dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan Afani (2013: 1).

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh penggajian, tidak adanya kejelasan terhadap jenjang karir dan lingkungan kerja yang tidak baik, aman, nyaman serta harmonis sehingga menyebabkan adanya *turnover* karyawan.

TABEL 1.1
HASIL PERHITUNGAN PRA-KUESIONER
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Jumlah	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1.	Keharmonisan komunikasi	15	75	56%	Cukup Tinggi
2.	Rekan kerja yang koopertarif	15	75	62,7%	Tinggi
3.	Kemudahan fasilitas atau perlengkapan	15	75	53,3%	Cukup Tinggi
4.	Keamanan kerja	15	75	57,3%	Cukup Tinggi
5.	Keadaan ruang kerja	15	75	61,3%	Tinggi
Rata-Rata		58,12%			Cukup Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (Desember 2019)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa persepsi reponden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada posisi sedang dengan presentase rata-rata sebesar 58,12%, tanggapan responden merasa bahwa lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat belum cukup memadai dengan sangat baik. Dari hasil penelitian awal yaitu pra-kuesioner, selain mengenai lingkungan kerja berikut tabel yang menggambarkan persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja:

TABEL 1.2
HASIL PERHITUNGAN PRA-KUESIONER
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Jumlah	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1.	Kenyamanan tanggung jawab kerja	15	75	53,3%	Cukup Tinggi
2.	Gaji yang	15	75	76%	Tinggi

	memuaskan				
3.	Kejelasan jenjang karir atau promosi	15	75	57,3%	Cukup Tinggi
4.	Apresiasi atau penghargaan dari atasan	15	75	68%	Tinggi
5.	Dukungan dari rekan kerja	15	75	61,3%	Cukup Tinggi
Rata-Rata			63,18%		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (Desember 2019)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tanggapan respon terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 63,18%. Dari hasil *pra-survey* pada (15) orang karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dapat diketahui bahwa penyebab *turnover intention* paling tinggi adalah lingkungan kerja dengan rata-rata persentase respon sebesar 52,12% termasuk dalam kategori sedang.

Selain itu, peneliti menemukan beberapa fenomena yang menggambarkan kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang belum maksimal melalui data absensi 1 tahun terakhir (2018), sebagai mana ditunjukkan pada Tabel 1.3 :

TABEL 1.3
DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN TAHUN 2018

No	Bulan	Absensi (%)
1.	Januari	6,7%
2.	Februari	5,3%
3.	Maret	7,6%
4.	April	6,3%
5.	Mei	9,4%
6.	Juni	8,6%
7.	Juli	6,4%
8.	Agustus	7,5%
9.	September	5,9%
10.	Oktober	9,6%
11.	November	7,5%
12.	Desember	8,2%
RATA-RATA		7,4%

Sumber: Data SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Berdasarkan data dari tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat cukup tinggi. Menurut Ardana, dkk. (2012:52) bahwa rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15 sampai 20 persen per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Tingkat absensi atau keterlambatan karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebesar 7,4 persen pada tahun 2018 menunjukkan gejala cukup tinggi atau sedang.

Selain itu, peneliti menemukan data pemberhentian karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat pada tahun 2019, sebagai mana ditunjukkan pada Tabel 1.4 :

TABEL 1.4
DATA PEMBERHENTIAN KARYAWAN TAHUN 2019

No	Bulan	Jenjang Pekerjaan	Status Pemberhentian Kerja	Jumlah Karyawan
1.	NOVEMBER 2019	Fungsional IV	Pensiun	(14) orang karyawan
2.		Fungsional III	Pensiun	(2) orang karyawan
3.		Fungsional V	Pensiun	(1) orang karyawan
4.		Manajemen Dasar	Pensiun	(1) orang karyawan
5.		Supervisori Atas	Pensiun	(1) orang karyawan

Sumber : Data SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar alasan karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat pada bulan November 2019 meninggalkan perusahaan karena pensiun atau berakhirnya masa kerja. Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan yang disebut *turnover intention*. Menurut Jimad (2011) keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Gaji, tidak adanya tantangan dalam pekerjaan, suasana organisasi yang tidak mendukung dan tidak adanya pengembangan karir dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan karena adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini, rendahnya kepuasan kerja menjadi faktor yang paling krusial dalam mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

Melihat fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
3. Bagaimana gambaran tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?

2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2018 : 3) merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu. Dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018 : 10) untuk mencapai tujuan akhir, perlu dicapai tujuan perantara atau SDM memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya salah satunya melalui lingkungan kerja yang sehat dan aman. Menurut Nitisemito *dalam* Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2.2.1 Dimensi dan Indikator Lingkungan Fisik dan Non-Fisik

Menurut Budi W. Soetjipto (2009:89) menjelaskan indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

a. Dimensi fisik diukur dengan menggunakan enam indikator yaitu:

- 1) Pencahayaan.
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- 2) Sirkulasi udara.
Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- 3) Kebisingan.
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- 4) Warna.
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.
- 5) Kelembaban udara.
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- 6) Fasilitas.
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

b. Sedangkan dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator:

- 1) Hubungan yang harmonis.
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
- 2) Kesempatan untuk maju.
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- 3) Keamanan dalam pekerjaan.
Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018 : 166) kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Menurut Wibowo (2015:132) kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan menjadi refleksi dari *job attitude* yang bernilai positif.

2.3.1 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (1996) dalam Sopiah (2008), yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

- 1) Merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini
- 2) Memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan

b. Upah

- 1) Menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan

c. Promosi

- 1) Memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir

d. Penyelia

- 1) Merasa mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan
- 2) Merasa bahwa hasil kerja dihargai oleh atasan

e. Situasi kerja dan rekan kerja

- 1) Merasa memperoleh dukungan, nasehat dan saran dari kelompok kerja

2.4 Turnover Intention

Menurut Sedarmayanti (2018 : 53) perputaran pegawai atau *Labour Turnover* adalah istilah untuk mengukur berapa banyak orang atau individu yang masuk menjadi pegawai dan berapa banyak orang atau individu yang pergi meninggalkan perusahaan atau organisasi karena alasan tertentu. Perputaran pegawai mencakup sumber daya manusia yang diberhentikan, dinonaktifkan, mengundurkan diri, dan pensiun atau meninggal dunia. Menurut Abdillah (2012) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Chairani (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, peluang karir, kepuasan gaji, dan hubungan kerja akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

2.4.1 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator *turnover intention* menurut Mathis dan Jackson (2011) diantaranya :

a. Perputaran secara tidak sukarela

Terjadi jika pihak pemberi kerja atau perusahaan merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan. Selain itu perputaran ini dikarenakan oleh kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

b. Perputaran secara sukarela

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik di tempat lain, peluang karir, pengawasan, geografi, dan alasan yang menyangkut pribadi ataupun keluarga.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014: 134).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
- H2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
- H3: Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kasual, Menurut Sugiyono (2016 : 147) yang dimaksud dengan penelitian deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2016 : 7) penelitian kuantitatif ini disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

3.3 Populasi dan sampel

Sugiyono (2016 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sumber data dalam penelitian ini yang menjadi polulasi ialah (105) orang karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Jl. Asia Afrika No.63, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis dari *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *simple random sampling*. Dengan kata lain peneliti akan membutuhkan sample sebanyak (52) orang karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Jl. Asia Afrika No.63, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif posisi variabel lingkungan kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup tinggi atau sedang. Sehingga secara keseluruhan, lingkungan kerja pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sudah cukup baik dengan skor sebesar 65,31%.

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif posisi variabel kepuasan kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup tinggi atau sedang. Sehingga secara keseluruhan, kepuasan kerja pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sudah cukup baik dengan skor sebesar 65,11%.

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis deskriptif posisi variabel tingkat *turnover intention* pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup tinggi atau sedang. Sehingga secara keseluruhan, tingkat *turnover intention* pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berada pada kategori sedang sebab para karyawan merasa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mereka sudah cukup baik, dan skor pada variabel ini adalah 54,11%.

4.2 Hasil Multikolinearitas

TABEL 4.1
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3.014	.567		5.313	.000		
	Lingkungan Kerja	.048	.111	.059	.437	.664	.988	1.012
	Kepuasan Kerja	.254	.099	.344	2.559	.014	.988	1.012

a. Dependent Variable: Tingkat Turnover Intention

Sumber: Olahan Penelti SPSS versi 22

Berdasarkan Hasil dari tabel 4.1, diperoleh hasil VIF yaitu 1.012 yang artinya $VIF < 10,00$ dan hasil *Tolerance* $0.988 > 0,10$. Hal ini menunjukkan persamaan regresi bebas dari gangguan atau gejala multikolinieritas pada penelitian ini.

4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda

TABEL 4.2
ANALISIS REGRESI BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.014	.567		5.313	.000
	Lingkungan Kerja	.048	.111	.059	.437	.664
	Kepuasan Kerja	.254	.099	.344	2.559	.014

a. Dependent Variable: Tingkat Turnover Intention

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2 dengan menggunakan SPSS 22 dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.014 + (0.048)X_1 + (0.254)X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 3.014. Ini menunjukkan nilai konstan yaitu jika lingkungan kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) = 0, maka tingkat turnover intention di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat tetap sebesar 3.014.
- Koefisien X₁ (b₁) = 0.048. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.
- Koefisien X₂ (b₂) = 0.254. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.

Dari hasil uji regresi berganda di atas dapat dikatakan bahwa persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.048 dan 0.254, maka hal tersebut mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat *turnover intention* (Y) dan variabel kepuasan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat *turnover intention* (Y).

4.4 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

TABEL 4.3
HASIL UJI HIPOTESIS SIMULTAN (UJI F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.824	2	.412	3.537	.037 ^b
	Residual	5.706	49	.116		
	Total	6.530	51			

a. Dependent Variable: Tingkat Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil ditabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa :

Hipotesis 1 : Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.048. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat dan semakin baik, maka tingkat *turnover intention* menurun.

Hipotesis 2 : Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.254. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat *turnover*

intention pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka tingkat *turnover intention* menurun.

Hipotesis 3 : Hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Dari Tabel 17 uji F diketahui bahwa nilai uji Fhitung sebesar 3.537 yang artinya Fhitung > Ftabel sebesar 3.19 sehingga dinyatakan hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan hal ini berarti bahwa Ha diterima dan disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat *turnover intention*, dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap tingkat *turnover intention*. Hal tersebut mengartikan jika semakin tinggi atau baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention*, namun sebaliknya, semakin rendah dan buruk lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa kontribusi variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu tingkat *turnover intention*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

TABEL 4.4
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.101 ^a	.010	-.030	2.557

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai Adjusted R Square = -0,030 dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,101)^2 \times 100\%$$

$$= 1,02\%$$

Koefisien determinasi (R) menunjukkan nilai sebesar 1,02% artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 1,02% dan persentase lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis data deskriptif terkait gambaran lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai variabel independen (X_1) menunjukkan skor rata-rata sebesar 65,31% dan berada pada garis kontinum kategori cukup tinggi atau sedang.
- b. Hasil analisis data deskriptif terkait gambaran kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai variabel independen (X_2) menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa cukup puas bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dengan skor rata-rata sebesar 65,11% dan berada pada garis kontinum kategori cukup tinggi atau sedang.
- c. Hasil analisis data deskriptif terkait gambaran tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai variabel dependen (Y) menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berada pada kategori cukup tinggi atau sedang dengan skor rata-rata sebesar 54,11%.

- d. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun.
- e. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan maka tingkat *turnover intention* akan menurun.
- f. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Dari nilai regresi tersebut menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja terus ditingkatkan maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan yang dapat dijadikan bahan masukan untuk perbaikan kedepannya bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

- a. Melihat dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dalam dimensi lingkungan fisik yang memiliki skor terkecil pada pernyataan ketersediaan peralatan atau fasilitas dan dukungan untuk maju atau berkembang dalam karir di perusahaan, mengenai hal tersebut peneliti menyarankan agar perusahaan khususnya PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat hendaknya untuk meningkatkan ketersediaan peralatan untuk memfasilitasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan *concern* terhadap rekan kerja supaya saling mendukung untuk mengembangkan potensi dalam karirnya.
- b. Melihat dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dalam dimensi promosi yang memiliki skor terendah pada pernyataan jenjang karir atau promosi di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sudah baik dan jelas, mengenai hal ini peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk diberikan tanggung jawab tambahan supaya karyawan bisa mengeksplorasi banyak jenis tanggung jawab pekerjaan dan juga untuk meminimalisir kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya saat ini sehingga karyawan tersebut layak untuk dipromosikan jabatannya.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melakukan penelitian sejenis, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.
- b. Melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan metode dan teknik analisis yang berbeda.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian.

Daftar Pustaka:

- [1] Sedarmayanti. (2018). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Mandar Maju
- [2] Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- [3] Darmawan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [4] Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- [5] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- [7] Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bandung : Bumi Aksara
- [8] Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [9] Hermawan, Asep & Yusran, Husna Leila (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Prenada Media.
- [10] Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [11] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Ridwan, S.P. (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. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [13] Lia Witasari. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- [14] Valentina, A.P.W. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas Kampus I, III, dan IV Universitas Sanata Dharma)*. Skripsi. Univeritas Sanata Dharma.

- [15] Monica, D.A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [16] Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Jurnal. Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. Vol 1 No. 1.
- [17] Dharma. & Mudiarta. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di Mayaloka Villas Seminyak*. Jurnal. Manajemen Universitas Udayana Vol 6 No. 9.
- [18] Auliya Annisa. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Riau Vol 4 No.1.
- [19] Revilia, D.R., Mochammad, A., & Edlyn, K.A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Univeritas Brawijaya Malang Vol 61 No. 2.
- [20] Ade, I.S., Selvi, N.H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Jurnal. Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam Vol 5 No. 1.