

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN PINDAH KARYAWAN
(STUDI PADA PT CITRA PERDANA KENDEDES MALANG)**

Oleh:

Ibham Yumna

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ibhamyumna80@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Lily Hendrasti Novadjaja SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan pindah karyawan, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah karyawan, dan (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabelnya. Penelitian ini menggunakan 161 sampel, sampel tersebut merupakan karyawan dari PT Citra Perdana Kendedes Malang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik probability sampling dengan metode random sampling. Metode analisis data dalam pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS ver.24 melalui tahapan analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah karyawan dengan nilai F hitung $34.331 > 3.20$ dengan signifikansi $0.00 < 0.05$. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan pindah karyawan dengan nilai (X1) $8.279 > 1.974$ dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sedangkan pada variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah karyawan dengan nilai (X2) $-0.918 < 1.974$ dengan nilai signifikansi $0.360 > 0.05$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Keinginan Pindah Karyawan

**EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE WILLINGNESS TO MOVE
(STUDY AT PT CITRA PERDANA KENDEDES MALANG)**

By:

Ibham Yumna

Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya
ibhamyumna80@gmail.com

Supervisor:

Lily Hendrasti Novadjaja SE., MM

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of job satisfaction and work environment on the willingness to move employees, (2) the effect of job satisfaction on the willingness to move employees, and (3) the effect of work environment on the willingness to move employees. This type of research is explanatory research which explains the causal relationship between the variables. This study used 161 samples, the samples were employees of PT Citra Perdana Kendedes Malang. Sampling using probability sampling techniques with a random sampling method. Methods of data analysis in testing research instruments using the tools of IBM SPSS ver.24 through the stages of analysis of Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing. The results of this study indicate that the variables of job satisfaction and work environment affect the willingness to move employees with an F value of $34.331 > 3.20$ with a significance of $0.00 < 0.05$. Job satisfaction variable has a significant effect on the willingness to move employees with a value (X1) $8.279 > 1.974$ with a significance value of $0.00 < 0.05$, while the work environment variable does not affect the willingness to move employees with a value (X2) $-0.918 < 1.974$ with a significance value of $0.360 > 0.05$.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Willingness to Move Employees.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang berharga bagi setiap perusahaan. Manusia merupakan sumberdaya yang tak tergantikan oleh sumberdaya lain, meskipun perusahaan memiliki dana yang besar dan teknologi modern, tanpa sumberdaya manusia yang baik akan tidak bermakna (Rafsandjani, 2017). Kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya.

Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga harus mempertahankannya. Membuat karyawan tetap bertahan dan tidak pindah juga membuat perusahaan menghemat biaya dari segi perekrutan karyawan baru yang disebabkan pindahnya karyawan lama. Pengertian dari pergantian karyawan adalah berhenti atau pindahnya individu dari keanggotaan suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu dan tidak boleh lebih dari 10% pertahun (Akhsanu, 2012).

Keinginan karyawan untuk pindah perusahaan merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif di mana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar pergantian karyawan yang sebenarnya (Staffelbach dalam Laksmi, 2015). Perusaan ini mempunyai beberapa faktor yang menjadi sebab keinginan pindah karyawan anatara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Mobley et al., dalam Amalia, 2017).

Potensi pindahnya karyawan sering kita temui di berbagai perusahaan, salah satunya di perusahaan taksi PT. Citra Perdana Kendedes. Jumlah mobil yang dimiliki perusahaan sangat banyak dan membutuhkan karyawan diposisi pengemudi yang lebih banyak juga, sehingga karyawan yang dibutuhkan harus sebanding dengan jumlah armada yang sudah dipersiapkan dan adapun sebaliknya jika ada karyawan yang pindah akan ada mobil yang tidak beroperasi sehingga yang terjadi akan membuat pendapatan perusahaan menurun bahkan lebih parahnya lagi dapat mengakibatkan perusahaan menjadi gulung tikar. Permasalahan mengenai potensi berurangnya karywan salah satu contoh

kasusnya berada pada Tahun 2017 menjadi awal menjamurnya transportasi *online* baik sepeda motor dan mobil. Transportasi *online* menjadi pilihan masyarakat dikarenakan tarif yang lebih murah, mudah diakses, dan banyak keunggulan lainnya dibandingkan transportasi konvensional, semakin banyaknya transportasi *online* membuat pengemudi taksi Citra memilih pindah pekerjaan lain atau bekerja di luar pulau Jawa karena sebagai sopir taksi konvensional kalah saing dengan banyaknya transportasi online yang ada.

Data yang diperoleh dan dihimpun berikut tabel jumlah pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes adalah sebagai berikut :

Jumlah Pengemudi Taksi Citra 2019 dan 2020	
2019	320 pengemudi
2020	270 pengemudi

Sumber: PT Citra Perdana Kendedes

Dilihat jumlah karyawan mengalami penurunan hingga tahun 2020 dan sampai saat ini masih membuka lowongan pekerjaan untuk posisi pengemudi taksi, sudah banyak strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengantisipasi penurunan karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Pergantian karyawan dalam suatu perusahaan sering kali terjadi, karena adanya ketidakpuasan kerja (Tnay et al., 2013). Karyawan merasa tidak puas terhadap profesi atau perusahaan tempat karyawan bekerja, maka keputusan keluar dari perusahaan tersebut adalah pilihan yang diambil (Utami & Bonosyaeni dalam Awalina, 2015). Menurut Robbins dalam Rusmayanti (2014), kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung.

B. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan diantaranya adalah penerangan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja. Menurut Cox dan Cheyne dalam Almalia (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator: suasana kerja, setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman. Selain suasana kerja tersedianya fasilitas kerja juga termasuk dalam indikator pengukuran lingkungan kerja.

C. Keinginan Pindah Karyawan

Bluedorn dalam Widodo (2010), menyatakan bahwa keinginan pindah karyawan adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk pindah organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Menurut Mobley dalam Tsani (2016) keinginan pindah adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Mobley dalam Tsani (2016), menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan karyawan untuk pindah adalah sebagai berikut: karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Dampak pergantian karyawan Ridlo (2012) diantaranya adalah: biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan, tingkat kecelakaan para karyawan baru, produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, banyak pemborosan karena ada karyawan baru, perlu melakukan kerja lembur karena waktu yang terbuang selama proses seleksi karyawan baru.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih (Umar dalam Tsani, 2016). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan pindah karyawan.

B. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi. Penelitian replikasi adalah penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variable, indikator, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari 2020 dan di laksanakan di Perusahaan PT. Citra Perdana Kendedes Malang yang terletak di Jalan Bunga Merak no.2 Malang.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

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 (Sugiyono, 2012). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini pengemudi taksi dari PT. Citra Perdana Kendedes yang berjumlah 270 orang.

b. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel (simple random sampling) dan rumus slovin dikarenakan jumlah populasi yang cukup banyak. Rumus slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 270 orang dan presentase yang digunakan adalah 5% dari perhitungan rumus slovin terdapat 161,19 dibulatkan menjadi 162 responden, kuisioner yang kembali sebanyak 161 responden.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif Responden

a. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel kepuasan kerja memiliki 5 indikator yaitu kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan atasan dan kepuasan terhadap promosi. Variabel kepuasan kerja tertinggi pada X1.7 dengan nilai sebesar 4,02, sementara variabel terkecil adalah X1.3 yang menandakan bahwa rata-rata karyawan merasa pekerjaan yang ditekuni sekarang tidak menarik.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja atas dua skala pengukuran, yaitu (1) lingkungan kerja fisik yang terbagi atas penerangan ditempat kerja, suhu di ruang kerja, sirkulasi udara, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan. (2) Lingkungan kerja non fisik yang terbagi atas pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh terhadap sesama karyawan dan pengaruh terhadap atasan dengan bawahan. Rata-rata tertinggi pada item X2.2 dengan nilai sebesar 4,09. Menunjukkan bahwa rata-rata pengemudi Taksi Citra beranggapan lingkungan kerja dalam hal ini pencahayaan kurang ditambah dan ruang dikantor sempit.

c. Variabel Keinginan Pindah

Variabel keinginan pindah memiliki 3 indikator yaitu memikirkan untuk pindah, mencari pekerjaan alternative dan keinginan untuk pindah. Rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diberikan. Ditunjukkan dengan nilai *mean* variabel keinginan pindah karyawan pada item Y5 dengan nilai sebesar 3,79%, ini menunjukkan bahwa rata-rata pengemudi Taksi Citra tidak berencana bekerja dalam waktu panjang di perusahaan ini.

B. Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Nilai r hitung	α	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,712	0,05	0,00	Valid
	X1.2	0,738	0,05	0,00	Valid
	X1.3	0,261	0,05	0,01	Valid
	X1.4	0,610	0,05	0,00	Valid
	X1.5	0,774	0,05	0,00	Valid
	X1.6	0,768	0,05	0,00	Valid
	X1.7	0,683	0,05	0,00	Valid
	X1.8	0,684	0,05	0,00	Valid

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel untuk pengaruh Kepuasan Kerja didapatkan nilai $\alpha >$ nilai t-hitung yang artinya kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Nilai r hitung	α	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,526	0,05	0,00	Valid
	X2.2	0,536	0,05	0,00	Valid
	X2.3	0,579	0,05	0,00	Valid
	X2.4	0,436	0,05	0,00	Valid
	X2.5	0,549	0,05	0,00	Valid
	X2.6	0,580	0,05	0,00	Valid
	X2.7	0,656	0,05	0,00	Valid

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel untuk pengaruh Lingkungan Kerja didapatkan nilai $\alpha >$ nilai t-hitung yang artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam keinginan karyawan untuk berhenti kerja.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Pindah

Variabel	Item	Nilai r hitung	α	Sig	Ketrangan
Keinginan Pindah Karyawan (Y)	Y1	0,847	0,05	0,00	<i>Valid</i>
	Y2	0,825	0,05	0,00	<i>Valid</i>
	Y3	0,864	0,05	0,00	<i>Valid</i>
	Y4	0,696	0,05	0,00	<i>Valid</i>
	Y5	0,642	0,05	0,00	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 untuk pengaruh Keinginan Keluar Karyawan didapatkan nilai $\alpha >$ nilai t-hitung yang artinya keinginan keluar karyawan sangat berpengaruh dalam keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

C. Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,798	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,605	Reliabel
Keinginan Keluar Karyawan (Y)	0,831	Reliabel

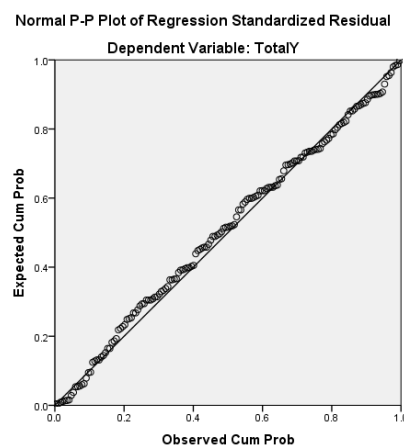
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Keinginan Keluar Karyawan sangat berpengaruh yang bersifat reliable.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dengan Probability Plot



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Gambar, didapatkan data *standardized residual* menyebar mengikuti garis diagonal, di mana garis tersebut lurus tetap dalam arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal tidak mengalami kenaikan atau penurunan yang sangat drastis.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

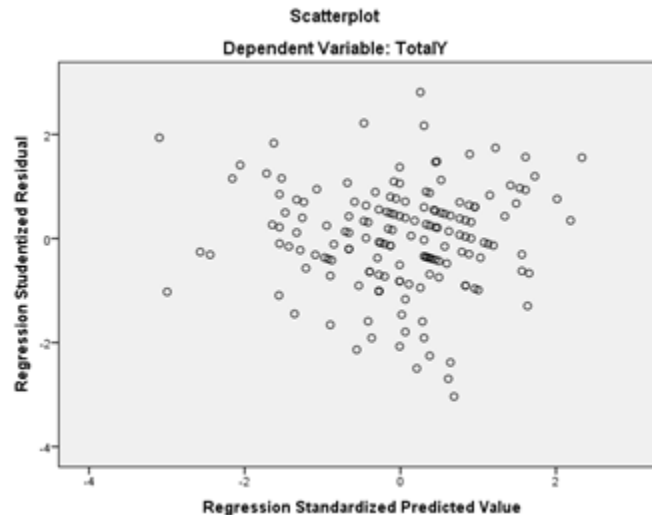
Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel, nilai VIF variabel kepuasan kerja sebesar 1,005 dengan nilai tolerance 0,995 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,005 dengan nilai tolerance 0,995. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian

c. Uji heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZRED) dengan residual (SRESID). Berdasarkan Gambar dapat dilihat titik-titik yang ada menyebar tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.896	3.329		1.771
	TotalX1	.417	.050	.551	8.279
	TotalX2	-.109	.119	-.061	-.918

a. Dependent Variable: totally

Sumber data: Data primer diolah, 2020

Persamaan regresi linier berganda dari hasil pengujian adalah

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,551X_1 + (-0,61)X_2$$

- a. Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,551 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap keinginan pindah. Koefisien regresi diatas menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan keinginan keluar. Nilai signifikansi $> 0,05$ (000) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara X1 dan Y, sehingga kepuasan kerja (X1) mampu menurunkan keinginan keluar karyawan.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar $0,360 > 0,05$ menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah. Lingkungan kerja (X2) menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh terhadap keinginan pindah karyawan.

F. Koefisien Korelasi (R) dan koefisien yang Disesuaikan (*Adjusted R₂*)

Hasil Nilai R dan Nilai R₂

R	R Square	Adjusted R Square
0,550	0.303	0.294

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7. menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R₂) sebesar 0,303. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 30,3% terhadap variabel keinginan keluar karyawan. Sedangkan sisanya 69,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

G. Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Hasil Hipotesis Pertama

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	741.879	2	370.940	34.331	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1707.152	158	10.805		
	<i>Total</i>	2449.031	160			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai F sebesar 34.331 dengan tingkat signifikansi 0.000. F tabel sebesar 3.05. Nilai F hitung $34.331 > 3.20$ dengan signifikansi

$0.00 < .05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah karyawan.

H. Uji Hipotesisi Ke dua dan Ke tiga (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga (Uji t)				
Hipotesis	t hitung	t table	Signifikansi	Kesimpulan
1. Terdapat pengaruh yang signifikan anatar kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan	8,279	1,974	0,000	Diterima
2. Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap keinginan pindah karyawan	-0,918	1,974	0,360	Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar $8,279 > 1,974$ dengan signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $-0.918 < 1.974$ dengan signifikansi sebesar $0.360 > 0.05$, yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan pengemudi taksi Citra. Artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah karyawan, jika kepuasan kerja baik maka keinginan pindah karyawan dapat mengalami penurunan.
- 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah karyawan pengemudi taksi Citra. Artinya bagus atau tidaknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah perusahaan.
- 3) Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keinginan keluar karyawan, ini berarti jika kepuasan kerja dan lingkungan kerja di perusahaan baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk pindah perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keinginan keluar karyawan, maka terdapat saran yang dapat direkomendasikan, sebagai berikut:

a. Bagi PT. Citra Perdana Kendedes

- 1) Mengacu pada kepuasan kerja karyawan PT.Citra , sebaiknya perusahaan memperhatikan lagi hal yang menyangkut kepuasan kerja terutama pada masalah gaji. Memberikan penghargaan berupa insentif untuk karyawan yang memiliki kinerja baik diharapkan dapat mengurangi tingkat keinginan pindah karyawan.
- 2) Perusahaan perlu memberikan jaminan kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
- 3) PT Citra Perdana Kendedes hendaknya menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan waktu yang cukup kepada karyawan

untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Manajemen PT Citra Perdana Kendedes hendaknya selalu memberikan dukungan, motivasi, dan menjalin komunikasi yang harmonis dengan karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman antara karyawan dan manajemen.

- 4) Lingkungan kerja harus selalu dijaga dengan baik dan diadakan *maintenance* secara berkala serta menjaga hubungan kerja dan kerja sama antar departemen ataupun masing-masing individu.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- 2) Mengeksplorasi pengaruh variabel control terhadap keinginan pindah karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: *work family conflict* dan pertumbuhan karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi keinginan pindah karyawan.
- 3) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan karena faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 18,1%, sehingga masih ada 81,9% faktor lain yang memengaruhi keinginan keluar karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap keinginan keluar karyawan seperti kesalahan rekrutmen, karakteristik individu, komitmen organisasi, pengawasan, dukungan supervisor, dukungan sosial, stres kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cox, S.J., Cheyne, A.J.T., Oliver, A., Tomás, J.M. 1998. Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work & Stress*, 12: 255- 271.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartono, B., dan Setiawan, R. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *Agora*, 1 (1): 1-8
- Khanifar, Hossein., Jandaghi, Gholamreza and Shojaie, Samereh. 2010. *Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment*. European Journal of Social Sciences, Volume 12, Number
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 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.
- Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 61 No. 2 Agustus 2018. Page 127-136
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012) *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"* (Edisi Pertama). Surabaya: Public Health Movement
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour. 14th ed.*, Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sudrajat, Subana. 2009. *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.

- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wisantyo, N.I dan Harries Madiistriyatno. (2015). “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)”, *Jurnal MIX*, Vol 5, No. 1, 54-69
- Witasari, Lia. (2009). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Yuliasia, Yeni dkk. 2012. Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan Struktural Equation Modelling (SEM) Pada PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan. *Volume 13, No 1 Jurnal Teknologi Pertanian. Universitas Brawijaya*.