

**PENGARUH *LINGKUNGAN KERJA* DAN *KINERJA KARYAWAN*
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* DENGAN *KEPUASAN KERJA*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi)**

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE
PERFORMANCE ON TURNOVER INTENTIONS WITH WORK
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLES
(Study at PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi)**

MUH. ABDUL AZIZ

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sukabumi
email: muhammadaziz085@ummi.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan Kerja merupakan wujud bahwa suatu perusahaan memiliki kualitas yang baik dan responsif terhadap karyawannya, ketika karyawan merasakan kepuasan kerja pada sebuah perusahaan maka dapat mengurangi tingkat turnover intention. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi yaitu Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai intervening. Sampel sebanyak 75 responden (data yang diolah), metode pengambilan sampel menggunakan sensus yaitu memberi kesempatan yang sama pada setiap responden. Alat bantu yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) 3.0 dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berpengaruh secara signifikan positif yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan faktor yang mempengaruhi secara langsung signifikan terhadap Turnover Intention yaitu Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention.

ABSTRACT

Job Satisfaction is a form that a company has good quality and is responsive to its employees, when employees feel job satisfaction at a company it can reduce the level of turnover intention. This study analyzes the factors that affect the performance of PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi, namely Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction as intervening. A sample of 75 respondents (processed data), the sampling method uses a census, which is to give equal opportunities to each respondent. The tools used are Partial Least Square (PLS) 3.0 with the method of Structural Equation Modeling (SEM). The results showed the factors that have a significant positive effect, namely Work Environment and Employee Performance on Job Satisfaction and factors that have a significant direct influence on Turnover Intention, namely Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, dalam menjalankan kegiatan operasionalnya pasti membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan memiliki peranan strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam hal ini, peran karyawan

sangat diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan di setiap perusahaan, tentu mempunyai pandangan yang berbeda dan sifat yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya. Dalam mencapai kinerja yang maksimal, tentunya setiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi didukung oleh lingkungan kerja yang baik

dan kinerja yang baik yang nantinya akan mendukung kepuasan kerja mereka dalam suatu perusahaan atau organisasi. Walaupun setiap individu atau karyawan mempunyai semangat kerja yang berbeda, tetapi perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawannya mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Maka dari itu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perlu adanya sebuah lingkungan kerja yang baik. Sesuai yang dikemukakan oleh Schultz dan Schultz (2006) dalam pengertian mereka mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dimana terdapat ciri khusus dimana di dalam lingkungan tersebut dapat melakukan sebuah pekerjaan dimana dalam lingkungan tersebut memungkinkan untuk terjadi perubahan psikologis yang perlu mendapatkan sebuah perhatian yang khusus dimana dalam lingkungan kerja ini rentan terjadi kebosanan dalam bekerja dikarenakan hal-hal bekerja yang monoton serta kelelahan akibat pekerjaan yang dilakukan.

Dengan melihat lingkungan kerja dan kinerja karyawan ini sebagai aspek - aspek yang mendukung kegiatan kerja karyawan dalam perusahaan yang kemudian mampu untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, maka terjadi fenomena pada karyawan PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi yang pada kenyataannya lingkungan kerja dan kinerja karyawan ini masih kurang mendukung kepuasan kerja yang dapat dilihat dalam hal pencapaian target atau hal-hal yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari karyawan yang tidak melakukan tugasnya sebagai pekerja dengan baik terhadap perusahaan. Hal ini bisa juga terjadi karena ketidaknyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada. Berdasarkan hal tersebut, berikut ditampilkan fenomena yang terjadi dalam PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi dimana ada beberapa karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang dicapai perusahaan yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1
Kinerja Pegawai PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi

Bulan	Jumlah Pegawai	Pencapaian	
		Masuk Target	Tidak Masuk Target
Mei	60	48 orang	12 orang
Juni	60	52 orang	8 orang
Juli	72	33 orang	27 orang
Agustus	73	58 orang	14 orang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi sebuah peningkatan dan penurunan yang fluktuatif dalam jumlah karyawan yang mencapai target yang ditetapkan karyawan maupun yang tidak masuk target dalam hal-hal yang ditetapkan perusahaan. hal ini ditunjukkan dari bulan Mei dan Juni dimana bulan Juni menunjukkan penurunan jumlah karyawan yang tidak mampu memenuhi target dari berjumlah 12 orang di bulan Mei menjadi berjumlah 8 orang di bulan Juni. Kemudian dimana ketika bulan Juli perusahaan meningkatkan jumlah karyawannya ketika jumlah target yang tidak dicapai karyawan menurun, justru jumlah karyawan yang tidak mencapai target perusahaan

pada bulan itu mengalami lonjakan yang signifikan dari 8 orang orang pada bulan Juni menjadi 27 orang pada bulan Juli. Walaupun bulan Agustus jumlah karyawan yang tidak mencapai target berkurang menjadi 14 orang, keinginan untuk pindah merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan didalam perusahaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya turnover dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan Wahyuni, Zaika, dan Anwar (2015). Kemudia masih tingginya tingkat turnover intention pada karyawan PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi pada tahun 2017-2020 sebagai berikut.

Tabel 2
Data Turnover Pegawai PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2017	12
2	2018	19
3	2019	21
4	2020	16

Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa terjadi penambahan tingkat turnover intention tiga tahun terakhir dari tahun 2017-2018 sebanyak 12 meningkat menjadi 19 dan 2018-2019 dari 19 meningkat menjadi 21 orang. Dengan melihat fenomena *gap* tersebut diatas, maka kemudian dicari latar belakang lain yang dapat menguatkan untuk menguatkan penelitian kali ini. Maka dari itu penelitian ini menggunakan landasan *research gap* untuk lebih memperkuat latar belakang penelitian. *Research gap* adalah sebuah perbedaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan orang lain yang menunjukkan hasil yang berbeda ketika input variabel yang digunakan sama. Berdasarkan hal tersebut dicari jurnal-jurnal yang dapat menunjukkan perbedaan penelitian tersebut.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi ?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap *Turnover Intention* pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Kepuasan kerja* karyawan PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi?
4. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap *Kepuasan kerja* karyawan PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi ?

METODE PENELITIAN

Waktu Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, sehingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai bulan Mei 2020 hingga Desember 2020.

Tempat Penelitian

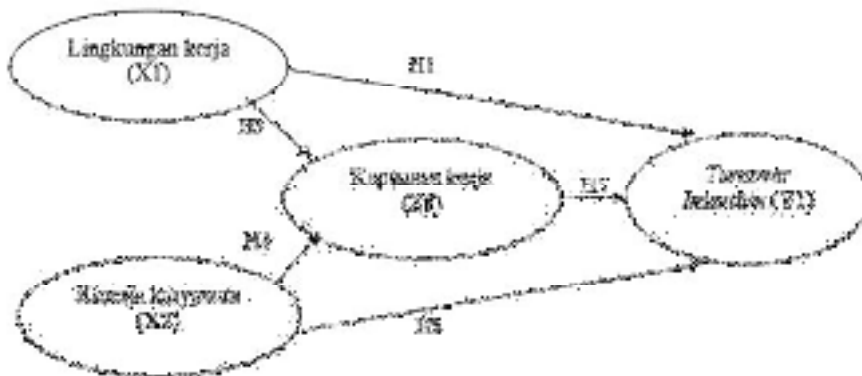
Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian, penulis mengambil tempat penelitian di PT Selamat Lestari Mandiri. Dengan objek penelitian adalah karyawan dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 3 tahun.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan pada PT Selamat Lestari Mandiri sebanyak 75 orang.

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang harapannya dapat mewakili atau menjadi representasi dari suatu populasi, pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam penentuan sampel yaitu keseluruhan dari populasi menjadi sampel sebanyak 75 karyawan.

Gambar 1 Diagram Path



Sumber : Beberapa refrensi jurnal, dipadukan lalu diambil beberapa variabel untuk penelitian.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data dan Deskriptif Responden

Penelitian ini terdapat 75 responden yaitu sebagai karyawan PT selamat lestari mandiri Kota Sukabumi. Alat anaisis yang digunakan yaitu PLS (Partial Least Square).

ANALISIS PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)

Adapun jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif yaitu dengan mengukur tingkat persepsi respondeng dengan menggunakan angka, atau skala likert (1-5). Pemodelan konstruk first order dipilih dalam pengolahan data ini.

ANALISIS OUTER MODEL

a. Uji Convergent Validity

Untuk menguji indikator apakah mampu menjelaskan konstraknya masing-masing, dengan ketentuan nilai outer loading sebesar 50% atau 70% (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 3
Nilai Outer Loadings Indikator – Indikator Variabel Penelitian

	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (X1)	Lingkungan Kerja (X1)	Turnover Intention (Y2)
KKA1		0,720		
KKA2		0,687		
KKA3		0,640		
KKA4		0,685		
KKA5		0,767		
KKE1	0,929			
KKE2	0,938			
KKE3	0,927			
KKE4	0,929			
KKE5	0,940			
LKE1			0,627	
LKE2			0,667	
LKE3			0,674	
LKE4			0,792	
LKE5			0,759	
LKE6			0,836	
TIN1				0,894
TIN2				0,812
TIN3				0,828
TIN4				0,871

Sumber: data primer diolah (PLS), 2020

Tabel diatas dilihat bahwa nilai indikator setiap variabel diatas 0,7, kesimpulannya adalah keseluruhan indikator memenuhi *convergent validity*.

b. Uji Discriminant Validity

Validitas juga dapat di prediksi dengan memperhatikan nilai cross loading jika dari manifes indikator variabel memiliki nilai tinggi daripada variabel lain maka indikator dapat memenuhi nilai diskriminan yang baik (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4
Hasil Pengujian Discriminant Validity

	Kepuasan_Kerja (Y1)	Kinerja_Karyawan (X1)	Lingkungan_Kerja (X1)	Turnover_Intentions (Y2)
KKA1	0,157	0,749	0,119	0,178
KKA2	0,271	0,613	0,215	-0,191
KKA3	0,226	0,640	0,099	-0,257
KKA4	0,274	0,685	0,218	-0,277
KKA5	0,273	0,767	-0,156	-0,299
KKE1	0,679	0,111	0,146	0,179
KKE2	0,690	0,131	0,271	-0,268
KKE3	0,677	0,155	0,239	-0,294
KKE4	0,679	0,222	0,238	-0,333
KKE5	0,640	0,367	0,301	-0,377
LKE1	0,171	0,677	0,677	-0,184
LKE2	0,170	0,691	0,642	-0,228
LKE3	0,171	0,714	0,614	-0,267
LKE4	0,274	0,653	0,792	-0,169
LKE5	0,162	0,755	0,789	0,222
LKE6	0,229	0,880	0,816	-0,213
TIN1	-0,115	-0,119	-0,215	0,894
TIN2	-0,280	-0,415	-0,220	0,812
TIN3	-0,404	-0,274	-0,111	0,828
TIN4	-0,316	-0,200	-0,256	0,871

Misalnya dapat di lihat indikator variabel kepuasan kerja yaitu KKE1 0,929, KKE2 0,938,

KKE3 0,927, KKE4 0,929, dan KKE5 0,940, nilai tersebut lebih besar dibanding nilai indikator lain.

c. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji AVE merupakan uji dimana variabel mampu menjelaskan lebih dari setengah rata-

ratanya. Dikatakan baik nilai hasil analisis uji AVE harus > 0,5.

Tabel 5
Hasil Nilai AVE Model Konstruk

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan_Kerja (Y1)	0.870
Kinerja_Karyawan (X2)	0.657
Lingkungan_Kerja (X1)	0.676
Turnover_Intentions (Y2)	0.725

Sumber: data primer diolah (PLS), 2020

Dari hasil analisis variabel *Lingkungan Kerja*, *Kinerja Karyawan*, *Kepuasan Kerja*, dan *Turnover Intentions* memiliki (AVE) >0,05. Artinya indikator mampu menjelaskan variabel masing-masing.

d. Uji Reliabilitas Menggunakan Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Uji realibilitas dapat mendeteksi tingkat keakuratan dari jawaban responden. Dapat terpenuhi nilai reliabilitas jika *composite reliability* >0,70 dan *Cronbach Alpha* >0,70.

Tabel 6
Hasil Pengujian Reabilitas dan Composite reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kepuasan_Kerja (Y1)	0.963	0.966	0.971
Kinerja_Karyawan (X2)	0.871	0.893	0.905
Lingkungan_Kerja (X1)	0.905	0.920	0.926
Turnover_Intentions (Y2)	0.873	0.877	0.913

Sumber: data primer diolah (PLS), 2020

Hasil diatas menunjukkan semua variabel memenuhi uji composit reliability dan uji cronbach alpa, yang artinya memmmenuhi reliability yang baik.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koifisien R² untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat. Ditunjukan dibawah ini.

ANALISIS INNER MODEL

Tabel 7
Hasil Koefisien R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan_Kerja (Y1)	0.166	0.143
Turnover_Intentions (Y2)	0.259	0.228

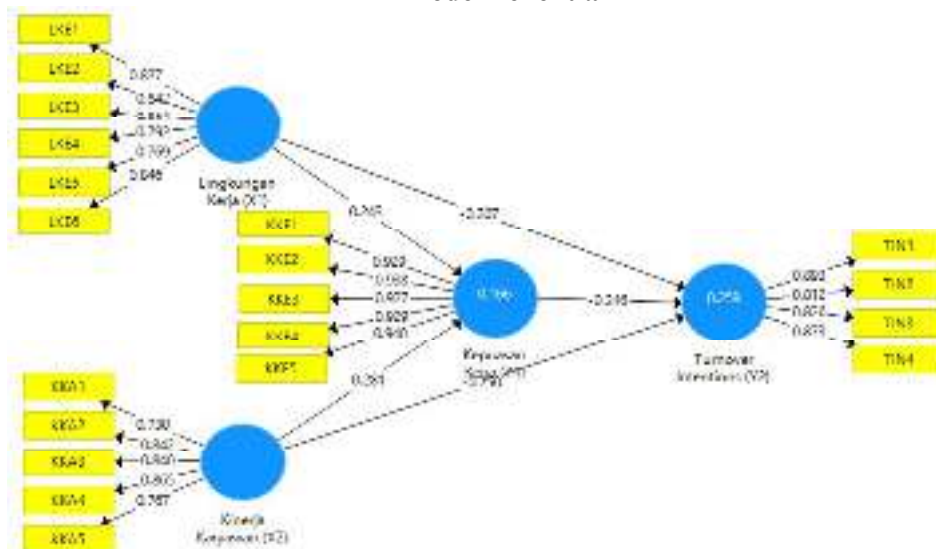
Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel *Lingkungan Kerja*, *Kinerja Karyawan* mampu menjelaskan pada variabel *Kepuasan Kerja* sebesar 16,6%, sedangkan variabel *Lingkungan Kerja*, *Kinerja Karyawan* dan *Kepuasan Kerja* mampu

menjelaskan terhadap variabel *Turnover Intentions* sebesar 25,9%.

b. Path Coefficients

Path coefficients untuk melihat pengaruh masing-masing antar variabel penelitian.

Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: data primer diolah (PLS), 2020

Tabel 8
Hasil Pengujian Pengaruh antar Variabel Penelitian

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepuasan_Kerja (Y1) -> Turnover_Intentions (Y2)	-0.246	-0.246	0.107	2.298	0.022
Kinerja_Karyawan (X2) -> Kepuasan_Kerja (Y1)	0.281	0.292	0.104	2.697	0.007
Kinerja_Karyawan (X2) -> Turnover_Intentions (Y2)	-0.250	-0.253	0.105	2.380	0.018
Lingkungan_Kerja (X1) -> Kepuasan_Kerja (Y1)	0.243	0.256	0.110	2.207	0.028
Lingkungan_Kerja (X1) -> Turnover_Intentions (Y2)	-0.207	-0.215	0.101	2.056	0.040

c. Pengujian Hipotesis

Berikut uji hipotesis *resampling bootstrap*, dengan memperhatikan nilai *t-statistik* > 1,96 dan

nilai *p-values* < 0,05 maka disimpulkan memiliki pengaruh signifikan.

Tabel 9
Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian		Original Sample	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan Hipotesis
H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intentions		-0,207	2,056	0,040	Diterima
H2: Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Turnover Intentions		-0,250	2,380	0,018	Diterima
H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja		0,243	2.207	0,028	Diterima
H4: Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja		0,281	2,697	0,007	Diterima
H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intentions		-0,246	2,298	0,022	Diterima

Sumber: data primer diolah, 2020

PEMBAHASAN

Uji hipotesis menunjukkan semua hubungan variabel memiliki pengaruh signifikan dan terbukti bahwa hipotesis dapat diterima. Penjelasan masing-masing hipotesis sebagai berikut.

1. *Lingkungan Kerja* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intentions*

Hasil menunjukkan pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap *Turnover Intentions* dengan melihat nilai yang di prasyaratkan adalah *p-values* dan *T-Statistics*. Nilai *p-value* pada hipotesis pertama sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai *T-Statistics* sebesar 2,056 yang memenuhi standard yang diprasyaratkan yaitu diatas 1,97 dan nilai *original sample* bertanda negatif sebesar -0,207. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Lingkungan Kerja* berpengaruh negatif signifikan, terhadap *Turnover Intentions*. **Hipotesis pertama dapat diterima.**

Lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention, ketika lingkungan kerja baik maka dapat menurunkan tingkat turnover karyawan begitupun sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak kondusif maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan turnover intention akan semakin meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negative terhadap turnover intention, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri (Halimah dan Fantoni., 2016).

2. *Kinerja Karyawan* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions*

Hasil menunjukkan pengaruh *Kinerja Karyawan* terhadap *Turnover Intentions* dengan melihat nilai yang di prasyaratkan adalah *p-values* dan *T-Statistics*. Nilai *p-value* pada hipotesis kedua yaitu sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai *T-Statistics* sebesar 2,380 yang memenuhi standard yang diprasyaratkan yaitu diatas 1,97 dan nilai *original sample* bertanda negatif sebesar -0,250. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Kinerja Karyawan* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions*. **Hipotesis kedua dapat diterima.**

Kinerja karyawan terhadap turnover intention berpengaruh secara signifikan negatif. Jika kinerja pekerjaan lebih baik, karyawan tidak akan meninggalkan organisasi karena dia puas dengan pekerjaannya begitupun sebaliknya Jika

kinerja pekerjaan karyawan yang tidak baik justru akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan ketidakpuasan berkurang. Sesuai dengan pendapat Zhang et. al. (2019), Kinerja yang lebih tinggi mengarah pada manfaat dan penghargaan, dan terbukti dalam penelitiannya adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan.

3. *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*

Hasil menunjukkan pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap *Kepuasan Kerja* dengan melihat nilai yang di prasyaratkan adalah *p-values* dan *T-Statistics*. Nilai *p-values* pada hipotesis ketiga yaitu sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai *T-Statistics* sebesar 2,207, yang memenuhi standard yang diprasyaratkan yaitu diatas 1,97 dan nilai *original sample* bertanda positif sebesar 0,243. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*. **Hipotesis ketiga dapat diterima.**

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, karyawan merasa lingkungannya baik pada tempat kerja tentu akan membuat karyawan itu sendiri betah ditempat kerja dan merasa nyaman ditempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman biasanya di tandai adanya penerangan di tempat kerja yang baik sehingga menimbulkan rasa senang karyawan. Hasil penelitian Vania (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. *Kinerja Karyawan* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*

Hasil menunjukkan pengaruh *Kinerja Karyawan* terhadap *Kepuasan Kerja* dengan melihat nilai yang di prasyaratkan adalah *p-values* dan *T-Statistics*. Nilai *p-values* pada hipotesis keempat yaitu sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai *T-Statistics* sebesar 2,697, yang memenuhi standard yang diprasyaratkan yaitu diatas 1,97 dan nilai *original sample* bertanda positif sebesar 0,281. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Kinerja Karyawan* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*. **Hipotesis keempat dapat diterima.**

Pendapat Kwak, Andersona, dan Bonifield (2019) dalam penelitiannya menemukan sebuah hasil dimana kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri yang dimana jika kinerja karyawan terus meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

kinerja karyawan merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat individu dimana ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka cenderung akan merasakan kepuasan di tempat kerja.

5. *Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intentions*

Hasil menunjukkan pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intentions* dengan melihat nilai yang di prasyaratkan adalah *p-values* dan *T-Statistics*. Nilai *p-values* pada hipotesis kelima yaitu sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai *T-Statistics* sebesar 2,298 yang memenuhi standard yang diprasyartkan yaitu diatas 1,97 dan nilai *original sample* bertanda positif sebesar -0,246. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Kepuasan Kerja* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions*. ***Hipotesis kelima dapat diterima.***

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan mengarah pada tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja yang dibengaruhi oleh lingkungan maupun rekan kerja akan menurunkan minat karyawan untuk resign dari pekerjaan. penelitian yang dilakukan Wahyuni, dkk (2014) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions.

SARAN PENELITIAN

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dari penelitian yaitu:

- Sampel penelitian hanya 75 responden.
- Hanya terdapat 2 variabel bebas dirasa masih kurang dalam memprediksi turnover intentions.

Agenda Penelitian Kedepan

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- Penelitian disarankan menggunakan obyek yang berbeda dan menambah variabel bebasnya sehingga dapat mengamati faktor-faktor apasaja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan mengarah pada menurunnya Turnover Intentions.
- Disarankan penelitian kedepan menambahkan variabel *Gaji*, *Tunjangan* dan *Pelatihan Karyawan*

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan

kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap itensi *turnover* : peran mediasi kepuasa kerja, *4*(1), 33-45.
- Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru
- Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali. (2006). Akuntansi Keprilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, *45*(1), 64-75.
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(9).
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Wahyuni, Yulvi Zaika, dan Ruslin Anwar. 2014. " Analisis faktor-faktor mempengaruhi Turnover Intention (keinginan berpindah

) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. Jurnal Rekayasa Sipil. Vol.8, No.2. 2014.

Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.