

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TURNOVER INTENTION AT PT.CAHAYA ARAMINTA PEKANBARU

Tiara Efentris¹, Stefani Chandra²

^{1&2}Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Email: tiarayha@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of the work environment on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention at PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. The research method was conducted at PT. Cahaya Araminta Pekanbaru, with 2 research variables as the objects of research, namely the independent variable and the dependent variable. Data collection methods in this study include questionnaires, documentation, and interviews. Questionnaire uses a measurement scale, namely the Likert scale. The results of the study shows that there are two variables that positively influence turnover intention which are work environment and job satisfaction, while organizational commitment has a negative influence on turnover intention at PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

Keywords: *Work environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TURNOVER INTENTION PADA PT. CAHAYA ARAMINTA PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention pada PT.Cahaya Araminta Pekanbaru.Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil angket dan bersifat asosiatif untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 31 orang responden dengan menggunakan metode *sensus* dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif terhadap turnover intention, yaitu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention pada PT.Cahaya Araminta Pekanbaru.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Turnover merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari oleh perusahaan, turnover memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kelangsungan perusahaan, dimana jika tingkat turnover terlalu tinggi, maka akan menyebabkan kestabilan perusahaan menjadi tidak seimbang. Contohnya, jika karyawan yang memiliki pengaruh cukup besar pada perusahaan tiba tiba mengajukan resign, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencari pengganti karyawan yang sesuai dan sepadan seperti sebelumnya. Untuk itu setiap perusahaan punya cara masing masing dalam mempertahankan para karyawannya.

Tingginya tingkat turnover juga akan berdampak pada para karyawan yang masih bertahan, banyaknya rekan kerja yang keluar secara sukarela, akan membuat karyawan yang masih bertahan mengevaluasi kembali pekerjaannya untuk menentukan apakah ia akan tetap bertahan di perusahaan tersebut atau akan keluar mengikuti rekan – rekannya. Begitu pula sebaliknya, jika didalam perusahaan itu tingkat turnover sangat rendah, maka para karyawan akan saling bersaing serta berupaya agar terus bertahan untuk waktu yang lama di perusahaan tersebut. Jika pada suatu perusahaan rata rata para karyawan nya sudah bekerja lebih kurang 5 tahun keatas, maka bisa dikatakan bahwa tingkat turnover perusahaan tersebut terbilang rendah, karena rata rata para pekerja nya terdiri dari karyawan karyawan yang sudah bekerja untuk waktu yang lama di perusahaan tersebut dan rekrutment pun akan jarang terjadi.

Dari data yang diperoleh dari PT. Cahaya Araminta mengenai tingkat keluar karyawan pada empat tahun terakhir, diperoleh bahwa dari tahun 2015 – 2017 jumlah karyawan yang keluar hanya berjumlah 4 orang, dimana pada tahun 2015 sebanyak 1 orang, tahun 2016 sebanyak 3 orang dan pada tahun 2017 tercatat tidak ada karyawan yang keluar dari PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Namun, pada tahun 2018 tercatat jumlah karyawan yang keluar mencapai 15 orang. Tetapi hal ini ternyata disebabkan oleh keadaan perusahaan yang mengalami penurunan, sehingga memaksa perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa orang karyawannya untuk menghadapi permasalahan dan keadaan yang sedang terjadi didalam perusahaan, jika perusahaan tidak mengalami penurunan, maka besar kemungkinan bahwa jumlah karyawan yang keluar akan sama seperti tahun – tahun sebelumnya. Atas dasar hal tersebut, maka penelitian lebih lanjut terkait tingkat keluar karyawan pada PT. Cahaya Araminta perlu dilakukan.

Turnover banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. (Prihartono, 2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja karyawan (turnover intention). (Renny & Farlianto, 2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh (Gede, Putra, & Utama, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Menurut penelitian (Sidharta & Margaretha, 2011) dan (Sartika, 2014) mengatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru..

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan.

Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. (Laksmi Riani : 2013).

Bohlander dan Snell (2010:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu rasa puas, dimana seorang karyawan merasa apa yang diterima nya dari perusahaan telah sepadan atau seimbang dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha untuk terus memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan.

Richard, Robert dan Gordon (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Badriyah (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena dengan kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan, maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

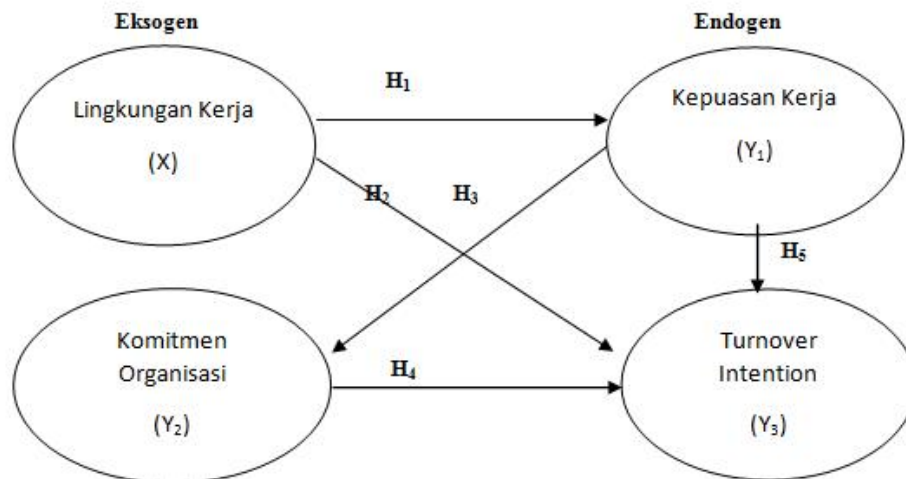
Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja menurutnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sofyandi (2008:38) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor - faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Oleh Soetjipto (2008:87) Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Menurut McShane dan Von Glinow (2008:119), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. P. Robbins dan Judge (2009:100) menyatakan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Oleh Zurnali C (2010) dikemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau impikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

Turnover Intention

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011). Witasari (2009) mengatakan *turnover* atau perpindahan karyawan adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi. Culpepper (2011) juga menjelaskan bahwa turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.



Sumber : Data Olahan 2018

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut (Sutrisno, 2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aruan, Stevani & Fakhri, 2015) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

Lingkungan kerja menurut Alex (2008), merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang cukup, komunikasi antar sesama karyawan maupun atasan yang baik, maka akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih maksimal, begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga dalam bekerja pun mereka tidak akan memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan penelitian oleh (Gede et al., 2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. (Renny & Farlianto, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

Kepuasan kerja menurut (Badriyah, 2015) merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut hasil penelitian (Prihartono, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Serta oleh (Hidayat, 2018) menyebutkan bahwa didukung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Konsekuensinya, komitmen organisasi sebagai outcome dari kepuasan kerja dapat diterima. Hal tersebut memiliki makna bahwa dengan semakin tingginya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya komitmen organisasi.

H3 = kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Berdasarkan penelitian (Setiyanto & Hidayati, 2017), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan, maka turnover intention akan semakin rendah, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan hasil penelitian (Sartika, 2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan negatif signifikan dengan turnover intention.

H4 = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Menurut penelitian terdahulu (Sidharta & Margaretha, 2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention. Serta oleh peneliti terdahulu (Sartika, 2014) juga menyebutkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara langsung memiliki hubungan negatif signifikan dengan keinginan keluar karyawan.

H5 = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Araminta yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor bahan bangunan. Beralamat di Jalan SM.Amin Perkantoran Ring Road No. 2 A-B-C Pekanbaru – Riau. Waktu penelitian mulai dilaksanakan dari bulan September 2018 – Desember 2018.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan objek dalam penelitian. Oleh karena itu apabila ditemukan seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang masih bekerja di PT. Cahaya Araminta, yaitu berjumlah 31 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 118). Pengambilan sampel sebesar 31 responden, penarikan sampel menggunakan metode sensus. Artinya dari seluruh jumlah populasi yang ada, keseluruhannya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu variabel eksogen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdiri dari lingkungan kerja. Sedangkan variabel endogen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention.

Instrument Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakanlah instrument penelitian. Dalam penelitian ini, instrument yang peneliti gunakan berupa angket, dimana dalam setiap pertanyaan yang tercantum dalam angket, peneliti memberikan skala pengukuran. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang membedakan kategori tertentu dengan jarak tertentu dan jarak antar kategorinya sama. Skala likert tidak memiliki nilai nol mutlak.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data berasal dari data primer yaitu data yang berasal atau diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yaitu merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, seperti data yang dimiliki oleh perusahaan tempat penelitian tersebut berlangsung.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui korelasi antara masing-masing variabel bebas. Jika data VIF pada hasil uji berada pada angka <10 , maka data dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas, sebaliknya jika angka VIF yang diperoleh berada pada angka >10 maka dapat disimpulkan data tersebut terdapat multikolinearitas. Sebaiknya data yang diperoleh adalah data yang tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE masing – masing konstruk $>0,5$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk menilai berapa persen pengaruh indikator – indikator yang mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis melalui one way anova, dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata – rata untuk lebih dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau instrument dari masing masing variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Inner VIF Values

Variabel	X	Y1	Y2	Y3
X		1,000		6,041
Y1			1,000	3,974
Y2				3,106
Y3				

Sumber : Data Olahan Smart PLS, 2018

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan nilai VIF berada pada angka <10, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Variabel Dependent	Adjusted R Square
(Y1) Kepuasan Kerja	0.760
(Y2) Komitmen Organisasi	0.494
(Y3) Turnover Intention	0.020

Sumber : Data Olahan Smart PLS, 2018

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan nilai Adjust R Square untuk variabel kepuasan kerja (Y1) 0,760. Hal ini berarti indikator – indikator yang dalam variabel kepuasan kerja (Y1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 76%, sedangkan 24% lagi dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Untuk variabel komitmen organisasi (Y2) dapat dilihat bahwa nilai Adjust R Squarennya yaitu 0,494. Hal ini berarti indikator – indikator dalam variabel komitmen organisasi (Y2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 49,4%, sedangkan 50,6% lagi dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan variabel turnover intention (Y3) memiliki nilai Adjust R Square 0,020. Hal ini berarti indikator – indikator yang dalam variabel turnover intention (Y3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 2%, sedangkan 98% lagi dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas, Reliabilitas dan Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Uji Validitas, Reliabilitas dan AVE

Variabel	Indikator	Correlation	Hasil	Cronbach Alpha	Hasil	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y1)	A1	0,891	Valid	0,902	Reliabel	0,653
	A2	0,860	Valid			
	A3	0,790	Valid			
	A4	0,900	Valid			
	A5	0,871	Valid			
	A6	0,766	Valid			
	A7	0,479	Valid			
Lingkungan Kerja (X)	A8	0,668	Valid	0,953	Reliabel	0,516
	A9	0,631	Valid			
	A10	0,627	Valid			
	A11	0,720	Valid			
	A12	0,633	Valid			
	A13	0,770	Valid			
	A14	0,696	Valid			

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* Pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru (Tiara Efentris dan Stefani Chandra)

	A15	0,628	Valid			
	A16	0,884	Valid			
	A17	0,822	Valid			
	A18	0,729	Valid			
	A19	0,611	Valid			
	A20	0,485	Valid			
	A21	0,717	Valid			
	A22	0,746	Valid			
	A23	0,708	Valid			
	A24	0,765	Valid			
	A25	0,477	Valid			
	A26	0,754	Valid			
	A27	0,723	Valid			
	A28	0,733	Valid			
	A29	0,635	Valid			
	A30	0,525	Valid			
	A31	0,846	Valid			
	A32	0,791	Valid			
	A33	0,823	Valid			
	A34	0,869	Valid			
Variabel	Indikator	Correlation	Hasil	Cronbach Alpha	Hasil	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (Y2)	A35	0,810	Valid	0,947	Reliabel	0,596
	A36	0,728	Valid			
	A37	0,881	Valid			
	A38	0,855	Valid			
	A39	0,882	Valid			
	A40	0,801	Valid			
	A41	0,769	Valid			
	A42	0,865	Valid			
	A43	0,849	Valid			
	A44	0,896	Valid			
	A45	0,686	Valid			
	A46	0,839	Valid			
	A47	0,923	Valid			
	A48	0,879	Valid			
Turnover Intention (Y3)	A49	0,946	Valid	0,959	Reliabel	0,876
	A50	0,920	Valid			
	A51	0,942	Valid			
	A52	0,966	Valid			

Sumber : Data Olahan SPSS, SmartPLS, 2018

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan mempunyai korelasi > 0.35 , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument atau indikator yang digunakan untuk seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai > 0.60 . Dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel. Nilai AVE masing – masing konstruk berada pada angka > 0.5 . Maka tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Hipotesis
Analisis Karakteristik Responden

Tabel 4. Hasil Signifikan Uji Hipotesis Berdasarkan Karakteristik Responden

Variabel	Indikator	Rata - Rata			Ftest				
		Indikator	Variabel	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi
Kepuasan Kerja	A1	4,194	4,129	1,443	2,282	0,842	3,122	1,404	0,382
	A2	4,194		1,443	2,282	2,180	3,122	0,954	0,352
	A3	4,226		0,278	3,629*	1,269	1,516	1,827	1,120
	A4	4,129		1,809	2,441	1,022	1,470	1,039	0,828
	A5	4,097		4,291	1,511	0,004	3,254	1,020	0,401
	A6	4,000		2,198	1,743	0,000	1,707	0,379	0,965
	A7	4,258		0,845	0,413	0,449	1,567	0,992	1,024
Variabel	Indikator	Rata - Rata			Ftest				
		Indikator	Variabel	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi
Lingkungan Kerja Fisik	A8	4,161	4,173	2,638	2,023	2,425	2,015	0,305	1,428
	A9	4,161		0,075	2,504	0,051	1,289	1,830	0,632
	A10	4,226		1,995	2,691	0,903	1,059	5,417**	1,195
	A11	4,290		3,140	0,590	0,093	0,907	0,441	1,248
	A12	4,097		0,005	1,285	0,351	1,958	1,771	1,384
	A13	4,129		1,646	0,745	0,137	1,333	0,132	0,542
	A14	4,161		1,538	0,417	1,417	1,587	0,696	0,542
	A15	4,226		1,187	1,105	0,317	1,516	0,363	0,825
	A16	4,161		3,524	1,900	0,051	1,336	0,776	0,550
	A17	4,097		1,470	2,283	0,236	3,245	1,874	0,373
Lingkungan Kerja Non Fisik	A18	4,194	4,296	0,679	1,920	0,028	2,309	0,667	0,510
	A19	4,097		0,006	0,385	1,307	0,900	0,427	0,785
	A20	3,935		3,887	0,998	0,059	1,202	0,602	2,069
	A21	4,226		0,001	0,494	0,667	0,978	0,469	0,321
	A22	4,129		0,149	0,904	0,005	0,249	1,239	0,540
	A23	4,323		2,844	3,840*	0,253	0,068	1,431	0,674
	A24	4,065		4,562**	1,198	0,320	0,283	0,469	1,127
	A25	4,484		11,714**	2,098	5,121*	0,740	0,210	0,848
	A26	4,484		0,138	7,638*	0,619	0,717	2,218	0,638
	A27	4,290		0,030	5,999*	1,454	0,752	0,108	2,163
	A28	4,226		1,626	1,644	1,741	2,080	0,862	0,579
	A29	4,323		4,696**	1,895	1,611	2,024	0,433	1,094
	A30	4,419		4,763**	1,291	1,293	1,086	1,657	1,859
	A31	4,355		0,893	2,726	5,567*	0,772	0,005	0,761
	A32	4,516		0,728	3,241	2,984	0,626	0,365	1,021
	A33	4,484		0,195	1,369*	2,837	1,033	0,442	0,977
	A34	4,387		0,070	1,421	3,566	0,680	0,113	1,213
	Komitmen Organisasi (Affective)	A35		4,097	4,102	0,680	1,136	0,401	0,645
A36		4,194	1,649	2,681		0,959	2,298	2,764	0,774
A37		4,129	0,341	1,042		0,660	2,966	0,331	0,911
A38		4,129	0,354	1,315		0,354	0,579	0,556	0,504

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* Pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru (Tiara Efentris dan Stefani Chandra)

	A39	3,806		1,546	1,773	0,723	1,631	0,486	1,204
	A40	4,258		0,824	0,081	0,030	2,281	0,038	1,124
Komitmen Organisasi (Continuance)	A41	4,065	4,000	0,026	0,553	0,064	3,931**	1,565	0,842
	A42	4,032		0,013	0,692	0,846	2,013	0,498	0,586
	A43	3,871		0,004	0,498	0,496	1,681	0,326	3,374* *
	A44	4,032		0,085	1,422	0,911	2,186	1,802	1,400
Variabel	Indikator	Rata - Rata	Ftest						
		Indikator	Variabel	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi
Komitmen Organisasi (Normative)	A45	4,387	4,266	0,114	1,763	1,110	1,757	1,245	0,264
	A46	4,355		0,227	1,046	1,770	1,974	0,007	1,614
	A47	3,935		0,231	2,030	2,409	1,311	2,069	2,891* *
	A48	4,387		0,107	1,404	0,908	1,416	0,174	0,561
	A49	2,710		3,451	2,683	0,190	0,280	2,125	1,727
Turnover Intention	A50	2,387	2,556	1,585	4,956* *	0,770	0,308	1,871	1,930
	A51	2,581		3,046	2,974* *	0,183	0,745	3,655 **	3,365* *
	A52	2,548		1,919	3,091* *	0,124	0,206	2,865	1,599

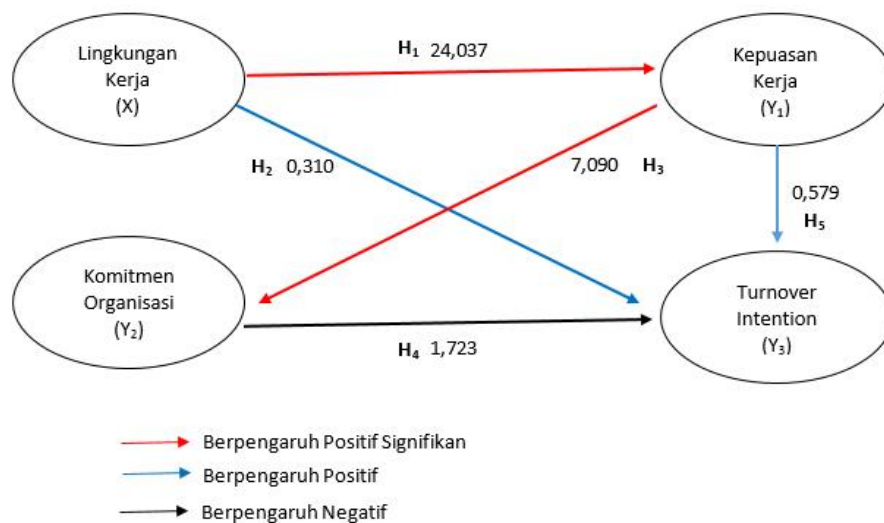
** = Sig
<0,05

Sumber : Data Olahan SPSS, SmartPLS, 2018

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa adanya perbedaan pendapat antara responden sesuai dengan karakteristik masing – masing. Perbedaan yang paling banyak terdapat pada karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu ada perbedaan terhadap delapan indikator dan perbedaan yang paling sedikit terdapat pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu hanya ada perbedaan terhadap satu indikator.

Perbedaan yang paling signifikan pada karakteristik responden berdasarkan usia terdapat pada indikator “Semua karyawan saling menghargai antar satu sama lainnya” dimana karyawan yang berada pada rentang usia 40 – 60 tahun akan merasa lebih sensitif terhadap sikap yang diberikan oleh karyawan lainnya, sedangkan responden yang berada pada rentang usia muda, mereka akan cenderung tidak begitu memperdulikan atau bahkan mengabaikan hal – hal yang mereka anggap tidak begitu penting, sehingga mereka lebih santai dalam berkomunikasi sesama karyawan lainnya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi rasa nyaman responden terhadap lingkungan kerja yang dihadapinya sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasannya. Maka dari itu semakin banyak karakteristik responden maka akan semakin banyak pula perbedaan – perbedaan yang akan kita temukan.

Analisis Jalur Path SmartPLS



Sumber : Data Olahan Smart PLS, 2018

Gambar 2. Diagram Alur Analisis SEM PLS

Tabel 5. Uji Path Analysis (SEM PLS)

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
(X) Lingkungan Kerja -> (Y ₁) Kepuasan Kerja	0.865	0.873	0.036	24.037	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan
(X) Lingkungan Kerja -> (Y ₃) Turnover Intention	0,126	0.096	0.406	0.310	0.756	Berpengaruh positif
(Y ₁) Kepuasan Kerja -> (Y ₂) Komitmen Organisasi	0.715	0.720	0.101	7.090	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan
(Y ₁) Kepuasan Kerja -> (Y ₃) Turnover Intention	0.160	0.169	0.276	0.579	0.563	Berpengaruh positif
(Y ₂) Komitmen Organisasi -> (Y ₃) Turnover Intention	-0.523	-0.510	0.302	1.732	0.084	Berpengaruh negatif

Sumber : Data Olahan Smart PLS, 2018

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang telah diberikan perusahaan berada pada tingkat yang sangat baik. Dan hasil uji path analysis terhadap variabel lingkungan kerja memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, akan membuat kepuasan kerja karyawan pun semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haedar, Saharuddin, & H, 2015), bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Handoko, 2010) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari hasil uji anova yang dilakukan dapat dilihat juga bahwa adanya perbedaan antara masing – masing karakteristik responden, salah satunya yaitu dimana responden yang berada pada rentang usia yang lebih tua lebih sensitif dan lebih memperdulikan sikap karyawan lain terhadap mereka, sehingga hal ini pun dapat mempengaruhi rasa nyaman dan puas yang dirasakan oleh karyawan yang berada pada usia yang lebih tua terhadap sikap yang diberikan oleh sesama karyawan.

Dari seluruh hasil yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri, karena lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka para karyawan akan merasa puas berada dalam perusahaan dan hal ini secara tidak langsung akan memberikan dorongan kepada mereka untuk melakukan hal yang baik untuk perusahaan, salah satunya yaitu

dengan melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga memperoleh hasil yang maksimal pula. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang telah diberikan perusahaan berada pada tingkat yang sangat baik. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dari hasil uji anova yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa sebagian karyawan bertahan didalam perusahaan dikarenakan oleh beberapa faktor tertentu, salah satunya yaitu adanya tanggung jawab kebutuhan dan kewajiban yang harus mereka penuhi terhadap keluarganya, sehingga mereka lebih memilih untuk bertahan didalam perusahaan tanpa harus mengambil resiko untuk mencari pekerjaan baru atas sebagainya.

Walaupun lingkungan kerja yang ada di PT. Cahaya Araminta dinilai sudah sangat baik oleh responden, tetapi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gede et al., 2017) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki rata – rata skor yang tinggi, artinya rata – rata karyawan PT. Cahaya Araminta merasa puas atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prihartono, 2013) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja yang tinggi rendah akan mempengaruhi tingginya komitmen organisasi karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif mengenai pekerjaan tersebut.

Dari uji anova yang telah dilakukan dapat dilihat adanya perbedaan komitmen organisasi antara responden pada rentang usia tua dengan responden pada rentang usia muda, dimana karyawan pada rentang usia tua tidak akan lagi memikirkan untuk mencari tempat kerja baru dengan profesi yang baru atau sebagainya, mereka lebih meminimalisirkan resiko yang akan mereka hadapi, sehingga mereka lebih memiliki komitmen yang tinggi untuk terus berada didalam perusahaan dibandingkan dengan karyawan pada rentang usia yang lebih muda dimana pada rentang usia tersebut mereka masih memiliki ambisi yang tinggi untuk mendapatkan apa yang menurut mereka lebih baik dari pada apa yang telah mereka peroleh saat ini, sehingga mudah saja bagi mereka untuk berpindah ke perusahaan lain jika menurut mereka disana mereka akan mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari pada saat ini.

Dari seluruh hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa jika karyawan sudah merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut, apalagi jika karyawan tersebut berada pada usia yang sudah tidak produktif, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi mereka, karena mereka akan terus ingin berada didalam perusahaan dan berusaha semaksimal mungkin agar mereka dapat bertahan didalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki rata – rata skor yang tinggi, artinya rata – rata karyawan PT. Cahaya Araminta merasa puas atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sartika, 2014) dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin turun.

Dari hasil uji anova yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan berbeda beda sesuai dengan karakteristik mereka, salah satunya yaitu dimana seorang karyawan yang belum menikah akan merasa puas dengan gaji mereka yang mungkin tidak terlalu tinggi, tetapi akan berbeda dengan karyawan yang sudah menikah dimana kebutuhan mereka sudah tidak sama lagi dengan saat ketika mereka masih sendiri sehingga jumlah gaji yang dianggap cukup oleh karyawan yang belum menikah akan berbeda dengan mereka yang sudah menikah dimana mereka memiliki kebutuhan yang lebih banyak pula, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka. Menurut (Mangkunegara, 2010) seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi,

dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Dari seluruh hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan, mereka akan berusaha untuk bertahan didalam perusahaan karena kepuasan yang telah mereka rasakan dan mereka dapatkan. Hal ini tentunya akan membawa dampak yang positif terhadap perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki rata – rata skor yang tinggi, artinya karyawan di PT. Cahaya Araminta memiliki keinginan yang tinggi untuk berada dan bertahan didalam perusahaan. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sidharta & Margaretha, 2011) yang mana hasilnya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. (Jimad, 2011) mengatakan bahwa turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi.

Dari hasil uji anova yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa sebagian karyawan bertahan bukan karena memang keinginan mereka untuk bertahan, tetapi ada yang bertahan karena kebutuhan mereka akan pekerjaan, yang mana jika mereka meninggalkan perusahaan akan sulit bagi mereka untuk menemukan pekerjaan baru dengan apa yang sudah mereka dapatkan saat ini, sehingga mereka lebih memilih untuk berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Maka kesimpulan adalah :

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya, baik atau tidaknya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tidak mempengaruhi turnover intention atau keinginan keluar karyawan pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja maka akan mempengaruhi turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Artinya, tinggi atau rendahnya komitmen organisasi didalam perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan PT. Cahaya Araminta Pekanbaru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya kepuasan kerja sangat berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan komitmen organisasi pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

Bagi perusahaan agar dapat selalu menjaga kondisi lingkungan kerja, agar karyawan PT. Cahaya Araminta Pekanbaru selalu merasakan tingkat kepuasan dan kenyamanan, sehingga akan membuat para karyawan merasa betah dan ingin terus berada didalam perusahaan. Dengan meningkatkan rasa nyaman dan puas kepada karyawan maka akan mendorong rasa komitmen organisasi yang ada didalam diri setiap karyawan. Sehingga secara tidak langsung mereka akan ingin dan berusaha untuk terus berada dan bekerja pada perusahaan. Perusahaan juga diharapkan selalu mencari dan menemukan informasi tentang apa yang menjadi pengaruh rendahnya turnover, sehingga dapat mempertahankan hal-hal yang menjadi pengaruh tersebut, agar tingkat turnover pada perusahaan tetap rendah untuk kedepannya.

Bagi akademik diharapkan dalam mengembangkan penelitian berikutnya diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan. Jika dalam penelitian ini Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi, maka diharapkan dapat mencari dan menentukan faktor lain yang mungkin menjadi pengaruh dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi, serta dapat menemukan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat turnover intention dalam suatu perusahaan.

Adapun keterbatasan peneliti dalam penelitian ini yaitu : (1). Peneliti hanya melakukan penelitian di satu perusahaan saja, tidak membandingkan dengan perusahaan lainnya. (2). Peneliti tidak mendampingi secara langsung pada saat responden mengisi angket / kuesioner yang diberikan, melainkan angket / kuesioner tersebut diberikan kepada responden kemudian beberapa saat kemudian responden mengembalikannya kepada peneliti. (3). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, tidak menggunakan variabel

lainnya seperti gaya kepemimpinan, loyalitas, dsb yang mungkin dapat mempengaruhi rendahnya turnover intention dalam suatu organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex, S Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Aruan, Stevani, Q, & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Culpepper, R.A. (2011). Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior*. 78,pp: 517-527.
- Gede, I. D, Putra, D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak, 6(9), 5116–5143.
- Haedar, Saharuddin, & H, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 02(01), 10–22. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention, 11(1), 51–66.
- Jimad, H.(2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7 No.2, Januari 2011,155-165.
- Laksmi Riani, Asri. (2013). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Mangkunegara Anwar, Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). “*Organizational Behavior*“. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Prihartono R.W. (2013). Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1, No. 3 Mei, Hal. 931-944.
- P. Robbins, Stephen and Timothy A. Judge, (2009), *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209-586.
- Renny, T. R., & Farlianto, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT YB Apparel Jaya, 504–515.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sartika, D. (2014). *Management Analysis Journal*, 1(2).
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention, 5(1), 105–110.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di salah satu perusahaan Garment, 10(2), 129–142.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris pada Novotel Semarang.
- Zurnali, Cut. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.