

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting bagi setiap perusahaan. Perusahaan mempunyai ekspektasi untuk memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan tersebut. Selain memiliki kinerja yang optimal, perusahaan juga membutuhkan loyalitas karyawan untuk tetap menjaga stabilitas perusahaan tersebut. Oleh karena itu, salah satu tugas utama perusahaan adalah menjaga dan menekan angka *turnover intention* karyawan itu sendiri.

Perusahaan berusaha menjaga dan menekan angka *turnover intention* karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan apabila karyawan silih berganti. Salah satu cara untuk menekan tingginya *turnover intention* adalah hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan perusahaan. Hal ini sejalan dengan konsep teori pertukaran sosial. Teori pertukaran sosial adalah menghitung nilai keseluruhan dari sebuah hubungan dengan mengurangkan pengorbanannya dari penghargaan yang diterima (Iskandar & Rahadi, 2021). Penjelasan dari teori pertukaran sosial menunjukkan dugaan sementara bahwa *reward*, *benefit*, dan *career path* akan menjadi alasan untuk seorang karyawan tetap bekerja di perusahaan dan meminimalisir tingkat terjadinya *turnover* jika apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterima.

Stabilitas perusahaan dapat terjadi jika sebuah perusahaan memiliki target yang jelas. Target perusahaan akan menjadi arah yang jelas dan dapat menjadi tolak ukur untuk mengatur strategi dalam meraih target tersebut. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja di perusahaan. Komitmen yang tinggi ini akan membentuk loyalitas dalam diri karyawan. Tugas dari perusahaan adalah menjaga agar komitmen karyawan tidak terputus. Teori pertukaran sosial mengatakan bahwa adanya hubungan timbal balik yang baik dari perusahaan dengan karyawan agar meminimalisir *turnover intention* karyawan. Hal ini adalah tugas dari perusahaan untuk meminimalisir angka *turnover intention* tersebut.

Definisi dari *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan (Abdullah, 2017). *Turnover intention* memiliki arti bahwa seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan tersebut dengan beberapa alasan tertentu. Salah satu alasan terkuat adalah seorang karyawan ingin bekerja pada perusahaan yang lebih baik daripada perusahaan sebelumnya (Sukwandi & Meliana, 2014).

Menurut Robbins, (2006) *turnover intention* terjadi karena ada beberapa faktor mengenai pekerjaan yang dijalankan karyawan itu. Setiap karyawan memiliki beberapa alasan yang berbeda untuk memilih dan bertahan pada suatu perusahaan, Namun, setiap karyawan pasti akan memilih perusahaan yang dirasa terbaik bagi kebutuhan masing-masing karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memastikan adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan untuk menekan angka *turnover intention* itu sendiri. Dengan adanya hubungan timbal balik yang baik, terciptalah rasa nyaman yang tumbuh dari sisi karyawan tersebut. Sedangkan menurut, Tsani (2016) ada beberapa faktor yang dapat

menumbuhkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja di masing – masing perusahaan.

Salah satu faktor permasalahan yang mengakibatkan tingginya *turnover intention* adalah kurangnya motivasi kerja dalam diri karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2016), Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja dan semangat bekerja para karyawan. Menurut Robbins (2008) pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan kata lain, karyawan akan terpantik jika ada hal yang membuatnya lebih bergairah untuk bekerja dan menunjukkan performa terbaiknya. Sebaliknya, jika tidak ada hal yang dapat membuat karyawan terpantik maka motivasi itu akan luntur dan karyawan akan mencari alternatif lain untuk mendapatkan motivasi tersebut. Robbins (2008) mendefinisikan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu guna mencapai tujuannya. Dengan kata lain, motivasi ini bisa diibaratkan sebagai pedoman sebagian individu untuk mencapai target. Itu. Robbins (2008) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, maupun tanggung jawab dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan Robbins mendefinisikan bahwa apabila motivasi yang dimiliki karyawan itu rendah, maka besar kemungkinan keinginan untuk pindah perusahaan atau tingginya tingkat *turnover intention*. Penyebabnya adalah kurangnya pemantik untuk karyawan bekerja dengan baik di perusahaan tersebut. Motivasi disimpulkan dapat mendorong manusia menyesuaikan dengan tujuan organisasi (Sutrisno, 2012).

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seorang karyawan. Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja dinilai sebagai hal penting karena keberadaannya bagi para karyawan memiliki pengaruh

dalam menjalankan wewenang. Hal ini berarti bahwa atmosfer dalam lingkup pekerjaan memiliki pengaruh untuk menjalankan sesuatu atau wewenang yang diberikan. Sedangkan pendapat dari Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik ialah pola fisik yang berada di lingkungan kerja. Hal ini bisa diibaratkan sebagai deskripsi lingkungan kerja yang dimiliki seorang karyawan. Contoh dari lingkungan kerja fisik yaitu ruangan, pencahayaan, sirkulasi, kebisingan maupun keamanan lingkungan kerja itu sendiri. Karyawan akan selalu berinteraksi dengan hal – hal tersebut. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan fasilitas yang baik untuk menunjang kebutuhan karyawan tersebut.

Menurut Heizer dan Render (2009) lingkungan fisik yang memiliki dampak yang signifikan bagi karyawan. Heizer dan Render (2009) berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki rasa aman dalam bekerja, maka akan timbul rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan tersebut. Namun, jika situasi itu dirasakan kebalikannya, karyawan akan merasa cemas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan akan memilih tempat yang baik dan dapat menunjang rasa aman yang dimiliki pada saat bekerja.

Menurut Ganendra dan Meiyanto (2018), lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan dampak yang signifikan juga terhadap perasaan karyawan. Karyawan akan merasa jika pihak perusahaan atau manajemen diperhatikan dan dipenuhi kebutuhannya. Hal ini akan berdampak baik juga terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja yang menjadi faktor meningkatnya *turnover rate*, Kepuasan kerja menjadi faktor lain terjadinya *turnover intention* sendiri (Wahyuni et al., 2014). Pengertian kepuasan kerja adalah kondisi dimana emosi seseorang baik saat melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Yahyagil (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja

tidak hanya mendorong perilaku signifikan dan produktif namun juga dapat mengendalikan perasaan dan perilaku negatif yang dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja adalah gambaran atau kondisi perasaan karyawan yang memiliki intensitas bahagia dan senangnya dalam pekerjaan jauh lebih tinggi dibandingkan perasaan negatifnya. Semakin senang dan bahagia perasaan yang dihasilkan maka semakin jarang pikiran karyawan untuk memiliki intensi mencari tempat bekerja atau perusahaan yang lebih baik dari sekarang.

Permasalahan yang telah disebutkan di atas adalah masalah yang sering terjadi di suatu perusahaan. Penelitian ini akan menganalisis lebih dalam mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Objek penelitian ini ialah Fokus Keluarga Sehat Group yang berlokasi di Jakarta. FKS Group adalah perusahaan induk dan menjadi salah satu perusahaan importir besar yang berada di kawasan Asia Tenggara yang berfokus pada makanan, infrastruktur, dan properti. Perusahaan-perusahaan dalam FKS Group menggabungkan komitmen yang kuat terhadap logistik dan infrastruktur dengan pemahaman domestik dan internasional yang mendalam untuk mewujudkan potensi bisnis dan orang-orang di seluruh Kawasan.

FKS Group adalah gabungan berbagai macam anak perusahaan yang memiliki fokus dalam sektor logistik, makanan, infrastruktur, dan property. Berdiri semenjak 25 tahun yang lalu FKS Group kini sudah memiliki lebih dari 1000 karyawan yang tersebar di berbagai macam anak perusahaannya itu sendiri. FKS Group memiliki kantor pusat di daerah Sudirman Jakarta dan kantor-kantor cabang lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia seperti Medan, Lampung, Banten, Semarang, Surabaya, NTB, dan Maluku

Dengan penjelasan sekilas tentang objek penelitian pada kajian ini, dapat disimpulkan bahwa FKS Group memiliki kapasitas sumber daya manusia yang cukup banyak. Tentu saja dengan seiring berkembangnya perusahaan ini tidak luput dari berbagai macam masalah

khususnya dalam masalah *turnover intention* itu sendiri. Berdasarkan hasil riset peneliti dengan bagian human resources development pada FKS Group menunjukkan naiknya angka *turnover* pada tahun tertentu di tahun 2022. Permasalahan ini terjadi karena adanya turunnya motivasi dari karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri. Dengan latar belakang perusahaan ini, menunjukkan bahwa FKS Group memiliki permasalahan sumber daya manusia yang kompleks jika dinilai dari volume besarnya karyawan yang dimiliki oleh perusahaan

Hal ini membuat masalah dalam segi sumber daya manusia akan jauh lebih kompleks. Dengan kondisi geografis yang tersebar di seluruh Indonesia, akan menjadi tantangan bagi manajemen FKS Group itu sendiri untuk menjaga kestabilan perusahaan – perusahaannya khususnya dalam masalah sumber daya manusia.

Berdasarkan data dari *Human Resources Development* FKS Group berikut adalah data karyawan yang diperoleh. Pada tahun 2022 adalah puncak dimana karyawan FKS Group melakukan *turnover*. Hal ini bisa dilihat dari tabel dibawah ini;

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan keluar – masuk pada 5 tahun terakhir

Keterangan	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah Karyawan Masuk Perusahaan	12 Karyawan	5 Karyawan	7 Karyawan	11 Karyawan	12 Karyawan
Jumlah Karyawan Keluar Perusahaan	14 Karyawan	16 Karyawan	17 Karyawan	15 Karyawan	18 Karyawan

Sumber: Human Resources Development FKS Group 2023

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 FKS Group memiliki perputaran karyawan yang cukup tinggi. Diketahui bahwa jumlah karyawan pada FKS Group di tahun 2018 adalah sebanyak 120 karyawan. Sedangkan di tahun 2022 adalah titik tertinggi karyawan di FKS Group melakukan *turnover intention* yakni sebanyak 18 karyawan. Setiap tahun karyawan di FKS Group resign lebih dari 10 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perputaran karyawan di FKS Group mencapai 10% dari jumlah karyawan

yang ada di setiap tahunnya. *Turnover intention* yang tinggi pada FKS Group juga dikarenakan adanya perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Adanya kesenjangan fasilitas antara karyawan kontrak dan karyawan tetap membuat beberapa karyawan kontak meninggalkan perusahaan tersebut di tahun 2022. Karyawan kontrak meninggalkan perusahaan dikarenakan adanya beberapa hal yang tidak sesuai dengan perjanjian awal kerja.

Beberapa situasi tidak kondusif terjadi dapat terlihat dari rekapitulasi absen keterlambatan karyawan. Setelah masa covid 19 selesai, Di tahun 2022 karyawan diwajibkan kembali untuk *work from office*. Namun, banyak karyawan yang masih tidak disiplin akan jam masuk di perusahaan. Hal ini terbukti dengan data rekapitulasi absensi di tahun-tahun sebelumnya. Berikut disajikan data tabel absensi karyawan

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi keterlambatan karyawan

No	Tahun	Rekapitulasi keterlambatan karyawan (%)
1	2018	12,40
2	2019	20, 80
3	2020	15,20
4	2021	14,90
5	2022	21.85

Sumber: Human Resources Debelopment FKS Group, 2023

Pada tabel 1.2 data rekapitulasi absensi keterlambatan karayawan menunjukkan adanya penurunan di tiap tahunnya. Namun pada tahun 2022, data menunjukkan jumlah absensi keterlambatan tertinggi terjadi di tahun tersebut dengan rate 21.85%. Hal ini sejalan dengan jumlah *turnover inetnion* yang tinggi pada tahun tersebut. Sejak dari tahun 2023, FKS Group menerapkan sanksi bagi karyawan yang terlambat dengan batas toleransi keterlambatan 10 menit dari jam mulai kerja yakni 08.30 WIB.

Dilihat dari dua tabel di atas diasumsikan bahwa adanya kejanggalan yang terjadi terhadap karyawan FKS Group. Hal ini dapat terjadi karena penurunan tingkat motivasi bekerja

pada jiwa karyawan. Berawal dari menurunnya motivasi kerja karyawan berdampak pula terhadap *turnover intention* yang tinggi di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, *Turnover intention* dapat dicegah dengan beberapa aspek yang menunjang motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Departemen *human resources* dan manajemen FKS Group harus saling bersinergi untuk tercapainya keperluan perusahaan mengikuti budaya dan etika yang diterapkan di FKS Group itu sendiri. Motivasi kerja yang rendah ini akan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Perusahaan terancam tidak mampu mencapai target yang diharapkan jika karyawan tidak bekerja secara maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara sekilas dengan bagian *human resources development*, Divisi HRD sudah melakukan berbagai macam cara dan menerapkan *standard operation procudeure* untuk meningkatkan kembali motivasi karyawan untuk bekerja. Contohnya adalah memberikan kompensasi berupa bonus di setiap tahunnya, Data dari bagian HRD sendiri menunjukkan bahwa bonus tahunan baru berlaku pada tahun 2020. Namun, pada tahun 2022 FKS Group tidak memberi bonus sebagaimana yang dijanjikan sebelumnya. Efeknya adalah pada tahun 2022 tahun tertinggi terjadinya *turnover*. Hal ini terjadi karena FKS Group tidak menerapkan bonus sebagai apresiasi karyawan yang sudah giat bekerja setiap harinya

Dari permasalahan di atas bisa dilihat bahwa *turnover rate* yang tinggi diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan. Penjelasan yang sudah dijabarkan membuat peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*”**

1.2 Keaslian Penelitian

Dalam penelitian kali ini peneliti akan menggunakan variable motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berikut adalah beberapa rincian penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan peneliti terlebih dahulu dengan menggunakan beberapa variable yang sama;

1.	Kristin dan Priyantono (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Eka Warna Kimia	X1 : Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan 2. Adanya pengaruh Signifikan antara Kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan 3. Adanya pengaruh Signifikan antara lingkungan dan kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan
2	Marzuqi (2021)	Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	X1 : Job Insecurity X2: Job Statifaction X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap turnover intention 2. Adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention 3. Adanya pengaruh positif antarara Job Insecurity terhadap turnover intention

Dari beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini akan membahas tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Diketahui bahwa menurut (Helen, 2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Novi (2021) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini akan menjadi pembaharuan dari penelitian sebelumnya sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja

1.3 Rumusan Masalah

Dalam latar belakang sudah dijelaskan bahwa terdapat permasalahan yang mengakibatkan adanya *turnover rate* di FKS Group. Angka tertinggi karyawan melakukan *turnover* adalah di tahun 2019 dengan total 16 karyawan selama setahun. Penjelasan masalah pada latar belakang tersebut merumuskan beberapa permasalahan dalam kajian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh kepada *turnover intention* pada karyawan di FKS Group?
2. Apakah motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja pada karyawan di FKS Group?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kepada *turnover intention* pada karyawan di FKS Group?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja pada karyawan di FKS Group?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh kepada *turnover intention* pada karyawan FKS Group?
6. (a) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan FKS Group
(b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh kepada *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan FKS Group?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa tujuan dalam meneliti mengenai konsep yang sudah dijabarkan sebelumnya. Berikut tujuan penelitian dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di FKS Group
2. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan FKS Group
3. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di FKS Group
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di FKS Group
5. Untuk menganalisis pengaruh terhadap kerja terhadap *turnover intention*
6. (a) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan di FKS Group
(b) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan di FKS Group

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis mempunyai harapan bahwa penelitian ini mampu memberi manfaat untuk pihak lain yang memerlukan penelitian ini sebagai acuan seperti halnya manfaat secara teoritis maupun manajerial

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bekal untuk ilmu yang telah dan menguatkan teori dari perilaku individu untuk pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Berkaitan dalam persoalan tingginya *turnover intention* yang disebabkan oleh rendahnya motivasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja.

1.5.2 Manfaat Manajerial

Penulis berharap bahwa penelitian ini bisa membantu dalam menyediakan informasi mengenai kondisi perusahaan dan karyawan untuk kedepannya. Selain itu juga dapat membantu mengarahkan manajemen perusahaan dalam rangka menentukan keputusan kedepannya untuk menekan angka *turnover intention* karyawan tiap tahunnya.

1.5.3 Manfaat Sosial

Penulis berharap bahwa penelitian ini bisa membantu dalam menyediakan informasi untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang sumber daya manusia khususnya dalam segi motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

1.6 Kajian Teori

1.6.1. Teori Pertukaran Sosial

Menurut Homans pertukaran sosial adalah menghitung nilai keseluruhan dari sebuah hubungan dengan mengurangkan pengorbanan dari penghargaan yang diterima. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan. Pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Pertukaran sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi. Perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

Berdasarkan keyakinan tersebut Homans dalam bukunya "*Elementary Forms of Social Behavior*" mengeluarkan beberapa proposisi dan salah satunya berbunyi: "Semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang, makin sering satu bentuk tindakan tertentu memperoleh imbalan, makin cenderung orang tersebut menampilkan tindakan tertentu tadi". Proposisi ini secara

eksplisit menjelaskan bahwa satu tindakan tertentu akan berulang dilakukan jika ada imbalannya. Proposisi lain yang juga memperkuat proposisi tersebut berbunyi: “Makin tinggi nilai hasil suatu perbuatan bagi seseorang, makin besar pula kemungkinan perbuatan tersebut diulangnya kembali”. Bagi Homans, prinsip dasar pertukaran sosial adalah “distributive justice” – aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi. Proposisi yang terkenal sehubungan dengan prinsip tersebut berbunyi” seseorang dalam hubungan pertukaran dengan orang lain akan mengharapkan imbalan yang diterima oleh setiap pihak sebanding dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya – makin tinggi pengorbanan, makin tinggi imbalannya – dan keuntungan yang diterima oleh setiap pihak harus sebanding dengan investasinya – makin tinggi investasi, makin tinggi keuntungan.

1.6.2 Motivasi

Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan *motivator* serta membagi kebutuhan. Sedangkan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Hal itu diringkas oleh Samsudin (2006) bahwa motivasi memiliki arti bahwa seberapa terpengaruh atau dorongan yang berdampak dari luar terhadap tiap individu atau organisasi dalam melakukan kegiatan yang ditetapkan. Tiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai target, proses dalam mencapai perlu melibatkan peran manusia. Selain itu definisi dari motivasi menurut Robbins (2002) mengutarakan bahwa motivasi ialah kemauan guna melaksanakan upaya tingkat tinggi demi tujuan organisasi, yang bergantung pada kapasitas upaya tersebut supaya kebutuhan tiap individu bisa terpenuhi. Cara untuk mendorong manusia menyesuaikan dengan tujuan organisasi, perlu memahami motivasi dalam organisasi tersebut

sesuai dengan pernyataan (Sutrisno, 2012). Motivasi yang memiliki dua komponen meliputi arah dalam berperilaku (mencapai tujuan) dan kekuatan dalam perilaku (seberapa mampu).

1.6.2.1 Tujuan Motivasi

Berikut adalah tujuan dari motivasi pada karyawan menurut Hasibuan (2004)

1. Menambah nilai moral dan kepuasan kerja
2. Menambah produktivas bagi pegawai
3. Menjaga stabilitas kinerja pegawai
4. Menjaga kepatuhan pegawai.
5. Membuat situasi dan relasi kerja yang baik.
6. Menambah kemakmuran bagi pegawai.
7. Membiasakan rasa tanggung jawab yang diberikan.
8. Menciptakan dalam efisiensi seperti peralatan serta bahan baku

1.6.2.2 Indikator Motivasi

Indikator-indikator Motivasi Menurut Siswanto (2005) menjelaskan bahwa dalam motivasi memiliki indikator yang akan mempengaruhinya sebagai berikut:

1. Kinerja, melakukan tugas yang diberikan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang akan berpengaruh terhadap target perusahaan
2. Tanggung jawab, mampu guna menjalankan tugas yang dipercayakan selaras dengan waktu yang dialokasikan.
3. Kesempatan, kesempatan guna maju serta menjejaki jenjang karir yang terbuka dari bawah sampai atas.
4. Tantangan, memiliki rasa untuk melakukan pekerjaan dalam memenuhi target dan waktu yang sudah ditentukan

1.6.2.3 Metode Motivasi

Motivasi menurut menurut Hasibuan (2004:149) memiliki dua cara dalam memberikan dorongan, sebagai berikut:

1. Motivasi langsung, yakni motivasi yang didapatkan dengan langsung yang ditujukan bagi setiap manusia dalam memenuhi keperluan serta kepuasan dalam bekerja, meliputi jenjang karir, bonus, pujian serta tunjangan
2. Motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang didapatkan secara tidak langsung, biasanya memiliki wujud misalnya sarana dan prasana

1.6.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Locke adalah perasaan senang atau keadaan emosional positif terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman dari pekerjaannya. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengertian dari kepuasan kerja adalah menjalankan pekerjaan yang diberikan. Selain itu kepuasan kerja juga berarti memberi pengaruh pada lingkungan kerja yang akan tercipta, suasana lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung dari kualitas kinerja pegawai yang naik. Howell dan Dipboye (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil dari derajat rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Johnston dan Marshall (2009), kepuasan kerja adalah semua karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana telah menemukan *rewarding, fulfilling, and satisfying* atau *frustrating and unsatisfying*. ini juga tidak ada di tinjauan literatur.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja yang diperoleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, pegawai tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah perilaku organisasi yang merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu definisi dari kepuasan kerja menurut Hamali (2016) kepuasan kerja mengandung arti sebagai berikut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap signifikan terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Selain itu, menurut

Luthans (2012) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Dalam Luthans (2012) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi senang atau emosi signifikan yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kreitner dan Kinicki (2014) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Suatu gejala yang menyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dalam bentuk yang lebih rumit gejala ini mengakibatkan pemogokan kerja, mangkir, dan perhentian karyawan. Banyak faktor yang menjadi penentu bagi kepuasan karyawan, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Dalam Robbins dan Judge (2015), inti dari kepuasan kerja adalah:

1. Skill variety Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan para karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin menantang pekerjaannya bagi mereka.
2. Task identity Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.
3. Task significance Sejauh mana dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini dapat membawa penghargaan psikologis.

4. Auntonomy Sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasan dalam mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5. Feedback Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai *intrinsic* dan *extrinsic* reward. Nilai *intrinsic reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri karyawan karena pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Extrinsic reward adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan

1.6.4 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2002) mengemukakan pendapatnya mengenai lingkungan kerja ialah yang berada di lingkungan sekitar dan memberi pengaruh pada tiap orang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Memberi pengaruh pada lingkungan kerja yang akan tercipta, suasana lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung dari kualitas kinerja pegawai yang naik. Salah satunya lingkungan fisik, lingkungan kerja yang tidak mampu mendukung hanya akan menghambat dari kinerja, membuat hasil kerja menjadi tidak maksimal dan membuat penurunan kinerja karyawan. mayoritas karyawan lebih menyukai bekerja dengan kondisi yang mendukung baik dari sarana yang bersih dan modern dan alat yang memadai. Menurut pendapat Robbins (2008) bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dua macam yaitu lingkungan kerja fisik secara langsung yang memiliki wujud seperti kursi, meja, dan lain-lain. Kedua adalah lingkungan fisik perantara yang memiliki pengaruh terhadap situasi meliputi suhu, udara, cahaya, bising, warna

dan lain-lain. Sedangkan menurut Nitisemito (2002) memberikan pendapat lain mengenai lingkungan kerja fisik merupakan yang berada dilingkungan sekitar karyawan dan memiliki dampak saat mengerjakan tugas, meliputi cahaya, sirkulasi, tata ruang, aman dan lain-lain.

1.6.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Suwatno dan Priansa (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dua jenis. Salah satunya lingkungan kerja fisik. Adapun faktor- faktor yang bisa memberi pengaruh pada lingkungan kerja fisik sendiri yang berada dilingkungan sekitar karyawan, sebagai berikut penjelasannya:

1. Rancangan ruangan meliputi penyesuaian aturan dan tata letak alat alat, ini akan memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja
2. Rencana pekerjaan meliputi alat kerja atau cara kerja, ini akan berpengaruh terhadap kesehatan hasil kerja karyawan
3. Suasana lingkungan kerja meliputi pencahayaan, bising, sirkulasi, yang berpengaruh terhadap kenyamanan saat bekerja

1.6.4.2 Indikator lingkungan kerja fisik

Adapun pendapat dari Sedarmayanti (2009) menjelaskan yang menjadi indikator sendiri bagi lingkungan kerja fisik, berikut penjelasannya:

1. Pencahayaan di tempat kerja. Kurangnya pencahayaan yang memadai menyebabkan pandangan menjadi tidak nyaman, sehingga akan menghambat dari pekerjaan tersebut
2. Sirkulasi di tempat kerja. Sirkulasi udara yang tidak memadai tentu akan memberikan rasa tidak nyaman saat bekerja seperti ruangan yang kurang ventilasi
3. Kebisingan di tempat kerja. Suara yang keras dapat menimbulkan kerusakan pada pendengaran, dan ketidaknyaman dalam bekerja karena tidak kondusif saat bekerja

4. Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja. Rasa aman dan nyaman di lingkungan bisa berupa penyediaanya Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM), menggunakan CCTV, ruangan yang leluasa dalam bergerak.

1.6.5 *Turnover intention*

Turnover intention merupakan suatu keinginan untuk berpindah tempat kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan atau bisa disebut sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan suatu perusahaan dengan berbagai alasan dan salah satu alasan tersebut adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Sukwandi & Meliana, 2014). Menurut definisi lain *turnover intention* adalah “Kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya *alternative* pekerjaan lain” (Robbins & Judge, 2015). Menurutnya *turnover intention* disebabkan karena adanya beberapa faktor mengenai seberapa menarik pekerjaan yang dijalankan karyawan saat ini dan pikiran karyawan atas alternatif pekerjaan lainnya yang lebih baik (Robbins, 2008). Selain itu *turnover intention* juga dapat didefinisikan sebagai sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana yang sudah dibangun untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu ke depan (Dharma, 2013).

Pengertian lain mengenai *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Maarif & Kartika, 2014). Selain itu, keinginan pindah kerja (*turnover intention*) dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri

(Khikmawati, 2015). *Turnover intention* dapat timbul dalam diri seorang karyawan tentunya disebabkan oleh empat faktor. Faktor pertama yaitu faktor karakteristik individu yang terdiri dari umur, pendidikan, dan status pernikahan. Faktor kedua yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik (cuaca, bangunan, lokasi penempatan kerja, dan keadaan suhu) dan lingkungan sosial yang terdiri dari budaya dalam lingkungan kerja serta kualitas kehidupan kerja yang dijalankan. Faktor ketiga yaitu kepuasan kerja, yang diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan. Faktor keempat yaitu komitmen organisasi yang mengacu pada respon emosional (*affective*) karyawan kepada keseluruhan organisasi (Tsani, 2016).

1.6.6.1 Indikator *Turnover intention*

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan yg lebih baik. Berikut adalah indikator yang digunakan pada kajian ini dalam aspek *turnover intention* menurut Mobley (2011):

- Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

- Niat untuk keluar (*Intention to quit*): Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

1.7 Hipotesis

1.7.1 Hubungan motivasi kerja terhadap *turnover intention*

Motivasi tiap individu dalam mengerjakan tugas karena ada keperluan hidup yang terpenuhi. Kebutuhan yang dimaksud berupa kebutuhan ekonomi. meliputi menghasilkan uang, yang lainnya disebut kebutuhan non ekonomis. Kebutuhan non ekonomis meliputi kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau memiliki keinginan untuk maju. Adapun dari kebutuhan yang disebutkan, membuat tiap individu harus mampu lebih giat dalam bekerja. Dorongan ini membuat individu bergerak untuk bekerja, dari hal yang disampaikan apabila karyawan memiliki semangat tinggi atau motivasi tinggi akan memberi dampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi makin tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya ada secara eksternal maupun internal. Motivasi kerja adalah suatu semangat kerja atau yang menjadi pendorong kerja. Maka dari itu jika terjadi penurunan motivasi kerja pada sebuah perusahaan sering kali berdampak kepada *turnover intention* itu sendiri di sebuah perusahaan.

H1 Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan turnover intention

1.7.2 Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Selain masalah komitmen organisasional karyawan tersebut yang sudah dijelaskan, kepuasan kerja juga jadi penyebab terjadinya turunnya motivasi kerja seorang karyawan. Edison et al. (2017:210), menjelaskan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal

yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Dengan demikian sikap merupakan reaksi seorang karyawan atas pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Dijelaskan oleh Bhutto et al. (2012), “beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, kompensasi, promosi, dan keamanan kerja”. Berdasarkan penjelasan tersebut, kepuasan kerja karyawan merupakan kesesuaian antara harapan karyawan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya, apabila perbandingannya terlalu jauh, maka mengakibatkan karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar atau berhenti bekerja dan pindah ke perusahaan lain, implikasinya perusahaan dirugikan.

H2 Diduga terdapat antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

1.7.3 Hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja diperlukan dalam organisasi karena karyawan yang memiliki kepekaan terhadap lingkungan kerja terutama untuk kenyamanan sendiri dan memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik mencakup dari suhu, penerangan serta faktor yang lain yang memadai, misalnya suhu dalam ruangan tidak panas atau pencahayaan cukup tidak redup. Selain itu mayoritas karyawan merasa lebih nyaman bekerja dengan fasilitas atau sarana yang mendukung dari segi kebersihan maupun alat yang disediakan Robbins (2006:36). Adapun pada penelitian Asriyanto (2013) mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan yang mendukung akan membangun suasana kerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Namun jika lingkungan kerja tidak ada peningkatan maka akan timbul *turnover intention* dari seorang karyawan yang menginginkan fasilitas kerja yang lebih menunjang mereka

H3 Diduga terdapat antara lingkungan kerja dengan turnover intention

1.7.4 Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor seorang karyawan puas dan nyaman pada tempat bekerja yang ia miliki. Hal ini menjadi faktor penentu seorang memiliki kepuasan kerja jika lingkungan kerja yang ia miliki mendukung pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, menurut Kurniawan (2014) lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin mendukung lingkungan kerja tersebut maka semakin tinggi juga rasa kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan.

H4 Diduga terdapat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

1.7.5 Hubungan Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja adalah bentuk dimana seorang karyawan merasa cukup dengan apa yang telah dia terima dari tempatnya bekerja. Kepuasan itu bisa termasuk benefit seperti tunjangan, gaji, benefit, ataupun promosi karir yang dimiliki oleh karyawan itu. Menurut Ahmad (2016) pada penelitiannya dijelaskan bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja dapat memprediksikan angka *turnover intention* yang akan terjadi pada karyawan

*H5 Diduga terdapat antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention**

1.7.6 Hubungan motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

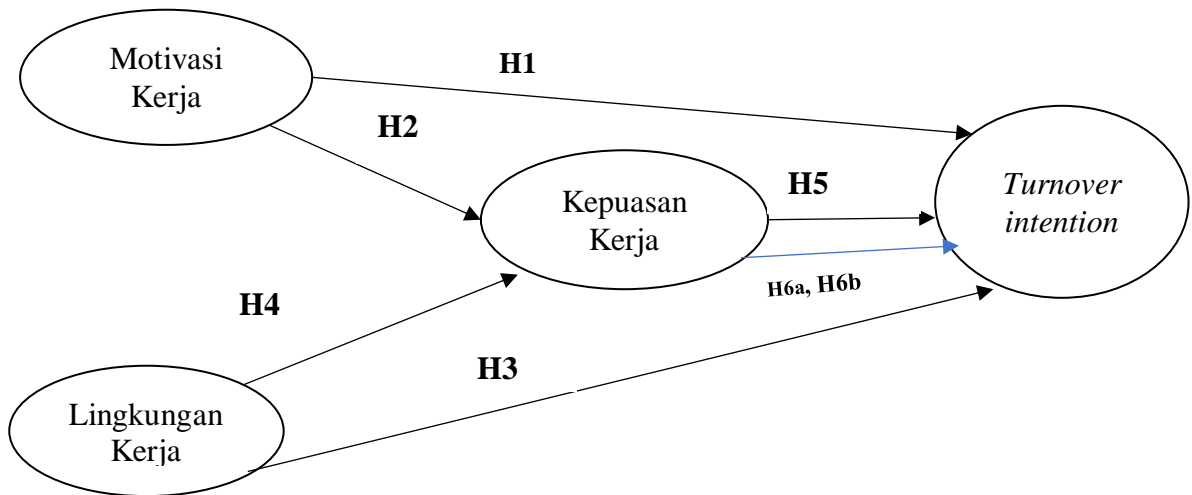
Seperti hal sudah diteliti sebelumnya, penelitian sebelumnya menjelaskan variabel motivasi, kepuasan serta lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada *turnover intention*. Adapun dari sebagian penelitian menunjukkan faktor faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan. Bahwa motivasi motivasi, kepuasan serta lingkungan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Motivasi yang tinggi yang diberi akan berdampak pada karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Kepuasan serta lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan dampak yang kuat serta kenyamanan bagi pegawai ketika melaksanakan

pekerjaan. Maka akan menjadi salah satu faktor karyawan untuk bertahan karena memiliki timbal balik yang sesuai.

Penelitian ini sesuai Masfufah (2017) bahwa motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan dan signifikan terhadap *turnover intention*

H6a Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

H6b Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja



Gambar 1.1 Model Penelitian

Keterangan

- ▶ : Hipotesis Langsung
- ▶ : Hipotesis Tidak Langsung / Mediasi

1.8 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

1.8.1 Definisi Konseptual

Definisi konsep merupakan pemahaman mengenai konsep tentang batas-batas definisi dari hal-hal yang perlu diamati. Memiliki tujuan untuk menunjukkan batasan agar terhindar dari ketidakjelasan mengenai definisi variabel masing-masing. Definisi konsep untuk penelitian ini yaitu:

1. Motivasi

Menurut Robbins (2006) mengutarakan bahwasanya motivasi ialah kemauan guna melaksanakan upaya tingkat tinggi demi tujuan organisasi, yang bergantung pada kapasitas upaya tersebut supaya kebutuhan tiap individu bisa terpenuhi.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016) kepuasan kerja mengandung arti sebagai berikut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang berada di sekitar karyawan serta memiliki dampak saat mengerjakan tugas meliputi cahaya, sirkulasi, tata ruang, aman dan lain-lain

4. *Turnover intention*

Turnover intention adalah “Kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela

yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain” (Robbins & Judge, 2015).

1.8.2 Definisi Operasional

Definisi operasional didefinisi sebagai salah satu unsur pada penelitian yang dijadikan sebagai petunjuk untuk mengukur variabel, agar memudahkan bagi peneliti untuk mengoperasional dari definisi masing masing konsep baik secara perilaku maupun ciri-ciri yang dapat diamati menggunakan kata kata sehingga dapat diuji (Singarimbun & Effendi, 2008:46). Penelitian ini ditunjukkan dengan menggunakan indikator untuk mengukur variabel secara terperinci yaitu

1. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan karyawan FKS Group dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengadopsi dari Siswanto (2005):

- Kinerja, yakni berarti melakukan tugas yang diberikan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang akan berpengaruh terhadap target perusahaan
- Tanggung jawab, yakni mampu guna menjalankan tugas yang dipercayakan selaras dengan waktu yang dialokasikan.
- Kesempatan, yakni kesempatan guna maju serta menjejak jenjang karir yang terbuka dari bawah sampai atas.
- Tantangan, yakni memiliki rasa untuk melakukan pekerjaan dalam memenuhi target dan waktu yang sudah ditentukan

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah salah satu faktor karyawan bertahan pada suatu perusahaan. Dimana hal ini menjadi hal yg sangat lumrah karena adanya timbal balik antara karyawan dan

perusahaan. Berikut adalah indikator yang dipakai untuk menganalisis kajian kali ini menurut Robbins (2012).

- Skill variety yang berarti semakin banyak variasi tugas yang dilakukan para karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin menantang pekerjaannya bagi mereka.
- Task identity yang berarti sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.
- Task significance yang berarti sejauh mana dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini dapat membawa penghargaan psikologis.
- Autonomy yang berarti sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasan dalam mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.
- Feedback yang berarti sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah lingkungan yang berada di sekitar pegawai, salah satunya lingkungan kerja fisik pada FKS Group agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman. Indikator yang dipakai pada kajian ini mengadopsi dari Sedarmayanti (2009):

- Pencahayaan di tempat kerja yang berarti jika kurangnya pencahayaan yang memadai menyebabkan pandangan menjadi tidak nyaman, sehingga akan menghambat dari pekerjaan tersebut
- Sirkulasi di tempat kerja yang berarti jika sirkulasi udara yang tidak memadai tentu akan memberikan rasa tidak nyaman saat bekerja seperti ruangan yang kurang ventilasi

- Kebisingan di tempat kerja yang berarti jika suara yang keras dapat menimbulkan kerusakan pada pendengaran, dan ketidaknyaman dalam bekerja karena tidak kondusif saat bekerja
- Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja yang berarti rasa aman dan nyaman di lingkungan. Hal ini bisa berupa penyediaanya Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM), menggunakan CCTV, ruangan yang leluasa dalam bergerak

4. Turnover intention

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan yg lebih baik. Berikut adalah indikator yang digunakan pada kajian ini dalam aspek *turnover intention* menurut Mobley (2011):

- Memikirkan untuk keluar atau *Thinking of Quitting* yang berarti mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- Pencarian alternatif pekerjaan atau *Intention to search for alternatives* yang berarti mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- Niat untuk keluar atau *Intention to quit* yang berarti mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

1.9 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2006) metode penelitian adalah langkah peneliti untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang dapat memecahkan permasalahan pada sebuah penelitiann. Metode penelitian pada penelitian kali ini adalah metode kuantitatif.

1.9.1 Tipe penelitian

Pada penelitian ini sifatnya berjenis eksplanatori, Menurut Sugiyono (2015) penelitian eksplanatori dapat didefinisikan sebagai korelasi kausal antar variabel yang memberi pengaruh pada hipotesis. Penelitian ini terdapat minimal tiga variabel yang dikaitkan dan penelitian memiliki fungsi menjabarkan, memprediksi dan mengatur suatu gejala. Adapun penelitian ini menjelaskan adanya hubungan timbal balik antar variabel yang menjadi penelitan dan seberapa jauh hubungan saling mempengaruhi. Penelitian ini akan menjelaskan seberapa pengaruh motivasi, kepuasan kerja serta lingkungan kerja pada *turnover intention*

1.9.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa variabel penelitian, ada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Motivasi kerja dan kepuasan kerja sendiri menjadi variabel independent, *turnover intention* menjadi variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau variabel intervening.

1.9.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan seperti informasi langsung dari narasumber atau responden dengan cara mengisi kuisioner ataupun wawancara langsung. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan sebagai informasi atau data pendukung seperti jurnal, artikel ataupun buku.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam metode ini, peneliti menggunakan tiga metode untuk mengumpulkan data yang dapat memecahkan permasalahan pada penelitian ini. Berikut metode yang digunakan peneliti

1. Kuesioner

Kuesioner yang dipakai pada kajian ini ialah kuesioner tertutup, yang mana kuesioner menyediakan daftar susunan pertanyaan yang pilihan jawabannya sudah tersedia. Data kuesioner yang diperoleh ini berupa identitas responden dan pertanyaan terkait dengan variabel motivasi, kepuasan, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan juga menjadi salah satu teknik yang dilakukan peneliti untuk memecahkan rumusan masalah pada penelitian. Metode ini didapatkan dari studi pustaka dengan mengumpulkan referensi dari buku, jurnal, artikel ataupun dokumen dari FKS Group untuk mengetahui sejarah dan system perusahaan dibangun serta pembagian tugas untuk mengerti kondisi perusahaan.

1.9.5 Populasi dan Sampel

1.9.5.1 Populasi

Definisi dari populasi adalah sekumpulan manusia ataupun barang yang terdiri dari berbagai objek dan subjek yang memiliki karakter tertentu (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan aktif dari FKS Group yang memiliki masa kerja minimal enam bulan sejumlah 114 populasi yang tersedia.

1.9.5.2 Sampel

Sampel adalah beberapa karakter yang dipunyai oleh populasi (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel berjumlah 114 orang karyawan di FKS Group.

1.9.5.3 Teknik Sampling

Pada Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2012) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang relatif kecil.

1.9.6 Teknik Analisis Data

1.9.6.1 Analisa Kuantitatif

Setelah kuesioner disebar dan diisi oleh responden, hasil dari jawaban tersebut akan di analisis. Penganalisisan data dimulai dari mendeteksi jawaban kuesioner yang error dimana jika ada jawaban responden yang tidak logis atau tidak konsisten maka data tersebut akan error dan tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan teknik analisa SEM (Structural Equation Modelling) dengan aplikasi SmartPLS. SEM adalah suatu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) (Prihandini & Sunaryo, 2011).

Dalam teknik analisa SEM, data terlebih dahulu dilakukan uji normalitas yakni untuk memastikan konsistensi data yang diperoleh, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien determinasi, setelah itu dilanjutkan dengan pengolahan SEM dengan program Smart PLS uji model fit, uji hipotesa, dan diakhiri dengan pembahasan hasil penelitian.

1.9.6.2 Analisis Outer Model

Analisis ini digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari model penelitian. Outer model menggunakan dengan indikator reflektif dan dievaluasi dengan menggunakan validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk kontruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali & Latan, 2015). Sementara untuk mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM dapat dilakukan dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dan nilai keduanya harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

1.9.6.3 Analisis Inner Model

Pengukuran Dalam analisis inner model, penilaian dilakukan dengan melihat beberapa kriteria seperti koefisien determinasi (R^2), cross-validated redundancy (Q^2), path coefficient, effect size (f^2) dan model fit (Ghozali & Latan, 2015).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 atau koefisien determinasi yang menunjukkan angka 0,75 menunjukkan bahwa model bersifat kuat, bila menunjukkan angka 0,50 menunjukkan model bersifat sedang, dan bila angka menunjukkan 0,25 menunjukkan model bersifat lemah (Ghozali & Latan, 2015). Nilai berkisar antara 0 dan 1, dimana semakin mendekati nilai 1 maka model dinilai semakin sempurna

2. Cross-validated redundancy (Q^2)

Patokan nilai cross-validated redundancy adalah; $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model penelitian memiliki predictive prevalence sedangkan bila $Q^2 < 0$ dikatakan tidak memiliki predictive prevalence.

3. Path coefficient

Nilai path coefficient mencerminkan hubungan hipotesa yang saling menghubungkan satu sama lain. Nilai yang mendekati -1 berarti menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan bila mendekati +1 menunjukkan hubungan signifikan yang kuat.

4. Effect size (f²)

Model yang harus diperhatikan pada PLS yaitu model lengkap sesuai dengan hipotesa penelitian dan menghasilkan R² penuh. Model kedua dengan menghilangkan konstruk eksogen atau variabel independen yang menghasilkan R² tereduksi. Nilai f² =0,02 memiliki pengaruh kecil, f² =0,15 memiliki pengaruh menengah, dan f² =0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural (Ghozali & Latan, 2015).

5. Model Fit

Model fit digunakan untuk model pengukuran indikator reflektif. Perhitungan model fit diambil dari akar kuadrat perkalian antara average communalities index dengan rata-rata R² model. Berdasarkan nilai yang direkomendasikan oleh Fornell dan Larcker, nilai average communalities index = 0,5, dan untuk rata-rata R² bisa bernilai 0,02 (kecil), 0,13 (sedang), dan 0,26 (besar) sehingga nilai model fit yang diperoleh 0,1 = kecil, 0,25 = sedang, dan 0,36 = besar.

Uji reliabilitas yang dipakai guna melaksanakan pengukuran pada konsistensi dari pertanyaan kuesioner dalam mengukur objek yang sama. Pada uji ini untuk mengukur kuesioner bisa dipercaya atau tidak. Pengujiannya dengan menggunakan SPSS dengan cara mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik Alpha Cronbach, dinilai reliabel apabila nilai Alpha > 0,60.

1.9.6.4 Pengujian Hipotesa Penelitian

Evaluasi model dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Nilai t value dan p value (signifikan) yang digunakan adalah one-tailed value

dengan t-value 1,65 untuk tingkat signifikan = 10%, dan t-value 1,96 untuk tingkat signifikan = 5%, dan t-value 2,58 (tingkat signifikan = 1%). Hipotesa akan diterima jika t-value >1,96 dan p value 5%. Uji hipotesa juga dapat dilakukan dengan menggunakan path coefficient (koefisien jalur) yang memiliki nilai antara -1 hingga +1. Nilai yang semakin mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat sementara nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan signifikan yang kuat (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu untuk menentukan status kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah *full mediation* (mediasi penuh) atau *partial mediation* (mediasi parsial) dengan menggunakan rumus VAF yakni Variance Accounted For. Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali, 2020, pp. 183–191);

$$VAF = \frac{\textit{indirect effects}}{\textit{indirect effects} + \textit{direct effects}}$$

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut.

- i. Jika $VAF > 0,80$ atau $> 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah full mediation
- ii. ii. Jika $0,20 \leq VAF \leq 0,80$ atau $20\% \leq VAF \leq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial
- iii. iii. Jika $VAF < 0,20$ atau $< 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada media