

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT.
MIBO DIGITAL INDONESIA DI JAKARTA



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DISUSUN OLEH:

NAMA: VINCENTIUS RIYANTO PUTRA

NIM: 115190222

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2022

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT.
MIBO DIGITAL INDONESIA DI JAKARTA



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DISUSUN OLEH:

NAMA: VINCENTIUS RIYANTO PUTRA

NIM: 115190222

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS ARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

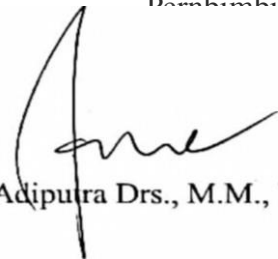
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA N.P.M. Vincentius Riyanto Putra
PROGRAM/JURUSAN 115190222
KONSENTRASI SI /Manajemen
JUDUL SKRIPSI Sumber Daya Manusia

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PADA PT. MJO
DIGITAL INDONESIA DI JAKARTA

Jakarta, 5 April 2022

Demi ini



(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

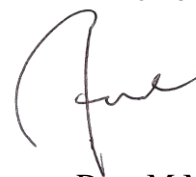
NAMA : Vincentius Riyanto Putra
N. P. M. : 115190222
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PADA PT. MIBO
DIGITAL INDONESIA DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Tim Penguji : - Ary Satria Pamungkas S.E., M.M.
- I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.
- Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

Jakarta, 20 Januari 2023

Pembimbing,



(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) VINCENTIUS RIYANTO PUTRA (115190222)
- (B) THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. MIBO DIGITAL INDONESIA IN JAKARTA
- (C) Xiv + 63 pages, 2022, 18 tables, 4 pictures, 4 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) *Abstract: Human resources have a very important role for every company, therefore every company must always maintain and pay attention to the quality of its human resources. The purpose of this study was to examine the effect of job satisfaction and work environment on employee turnover intention. The population in this study were 100 employees and the sample used was simple random sampling method with 50 respondents using the slovin formula, data analysis techniques using SmartPLS version 3.2.8. The results of this study indicate that job satisfaction has a significant negative effect on employee turnover intention and the work environment has a significant negative effect on employee turnover intention at PT. MIBO DIGITAL INDONESIA.*
- (F) References list 54
- (G) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) VINCENTIUS RIYANTO PUTRA (115190222)
- (B) PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MIBO DIGITAL INDONESIA DI JAKARTA.
- (C) Xiv + 63 halaman, 2022, 18 tabel, 4 gambar, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu menjaga dan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan metode simple random sampling sebanyak 50 responden dengan menggunakan rumus slovin, teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi 3.2.8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. MIBO DIGITAL INDONESIA.
- (F) Daftar acuan 54
- (G) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

HALAMAN MOTTO

GODSPEED

DEO GRATIAS

CREATA CAN ARTE E PASSIONE (PAGANI) TAN

HANA WIGHNA TAN SIRNA (KOPASKA) DO

THE BEST AND LET THE GOD DO THE REST

JESUS CHRIST IS THE SAME YESTERDAY, TODAY AND FOREVER
(HEBREWS 13:8)

UNTUK SEGALA SESUATU ADA MASANYA, UNTUK APA PUN DI BAWAH
LANGIT ADA WAKTUNYA (PENGKHOTBAH 3:1)

SIRNO DALANE PATI

NUR SIPAT

LUBER TANPO KEBEK

FORTIS FORTUNA ADIUVAT

FORTUNE FAVOURS THE BRAVE

KEBERUNTUNGAN BERPIHAK PADA YANG BERANI

THE WORLD HAS BEEN WAITING FOR LIONEL MESSI

THEY OFFER UP PRAYERS ON HIS BEHALF, IT IS NOW OR IT IS NEVER

THE LITTLE BOY FROM ROSARIO, ARGENTINA

ON BEHALF OF EVERY LITTLE BOY WEARING HIS SHIRT

MESSI ON A MILLIONS BACKS

MESSI FOR A MILLION FLASHBUBS

MESSI POTENTIALLY TO CROWN HIS STELLAR CAREER

HE'S DONE IT BEFORE, HE'S DONE IT BRILLIANTLY FOR HIS NATION IN THIS COMPETITION

HE MUST DO IT NOW MESSI MUST!!!

LIONEL MESSI HAS CONQUERED HIS FINAL PEAK

LIONEL MESSI HAS SHAKEN HANDS WITH PARADISE

THE LITTLE BOY FROM ROSARIO, SANTA FE, HAS JUST PITCHED UP IN HEAVEN

HE CLIMBS INTO A GALAXY OF HIS OWN AND HE HAS HIS CROWNING MOMENTS AND HE IS NOT ALONE (PETER DRURY - 18 DECEMBER 2022, ARGENTINA WIN THE FIFA WORLD CUP QATAR 2022)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya yang sangat sempurna selama hidup saya yaitu ibu Andrayani dan bapak Slamet Agus Riyanto.

Orang tersayang yang pernah datang dan pergi yaitu Alm kakek Eddy Susilo.

Sahabat yang selalu mendukung dan menyemangati saya selama di luar perkuliahan yaitu Setiawan Chandra dan Georgius Vincent Lie.

Sahabat yang selalu mendukung dan menyemangati saya selama di perkuliahan bahkan hingga lulus yaitu Pandu Natabuana Shelo, Rendy Sumadinata, Justine Samantha dan Andri Leonard.

Hewan peliharaan sugar glider tersayang yang sudah pergi dengan tenang yaitu Alm Vico, Vicu, Fluffya (Nicul) dan Fluffy.

Seluruh keluarga besar organisasi IMMANTA (Ikatan Mahasiswa Manajemen Tarumanagara).

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan selama penyusunan skripsi ini, saya memohon berkat dan kasih sayang Tuhan Yang Maha Esa sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk dapat memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu yang terhormat:

1. Kepada keluarga tercinta Ibu dan Bapak saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan kebijaksanaan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang mudah dipahami dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Sahabat satu angkatan dan seperjuangan saya Pandu Natabuana Shelo, Rendy Sumadinata, Justine Samantha dan Andri Leonard serta teman-teman yang masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah bekerja sama, berbagi ilmu dan informasi selama proses kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Sahabat saya di luar perkuliahan Setiawan Chandra dan Georgius Vincent Lie serta teman-teman yang masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sangat membantu saya dalam berbagai hal, mulai dari awal perkuliahan hingga akhir.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti memahami bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini dan masih jauh dari kata sempurna. Mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penelitian ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan secara umum dan kemajuan dalam pendidikan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 29 Desember 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

(Vincentius Riyanto Putra)

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan dan Manfaat	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	10
1. Kepuasan Kerja	10
2. Lingkungan Kerja.....	14
3. Turnover Intention.....	20
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	24
1. Kaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan	24
2. Kaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan....	25
D. Penelitian Yang Relevan.....	26

E. Kerangka Pemikiran.....	29
F. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	31
1. Populasi	31
2. Teknik Pemilihan Sampel	31
3. Ukuran Sampel.....	31
C. Operasional Variabel dan Instrumen	32
1. Kepuasan Kerja	33
2. Lingkungan kerja.....	35
3. Turnover Intention.....	37
D. Analisis Validitas Dan Reliabilitas	38
1. Analisis Validitas	39
2. Analisis Reliabilitas.....	39
E. Analisis Data.....	40
1. Analisis <i>Outer Model</i>	40
2. Analisis <i>Inner Model</i>	40
3. Pengujian Hipotesis.....	41
F. Asumsi Analisis Data.....	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Subyek Penelitian	43
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
B. Hasil Analisis Data	46
1. Hasil <i>Outer Model</i>	46
2. Hasil <i>Inner Model</i>	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
1. Kesimpulan	61
2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	26
Tabel 3.1 Dimensi Operasional Kepuasan Kerja	34
Tabel 3.2 Dimensi Operasional Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 3.3 Dimensi Operasional Turnover Intention.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	44
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Konvergen	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Deskriminan	47
Tabel 4.7 Hasil Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal	48
Tabel 4.8 Hasil Analisis Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	49
Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas Indikator	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Relevansi Prediktif	51
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis 1	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis 2	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 3.1 Perhitungan Sampel (Rumus Slovin)	32
Gambar 4.1 Faktor <i>Outer Model</i>	46
Gambar 4.2 Gambar <i>Bootstrapping</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	68
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data.....	71
Lampiran 3 Hasil Output PLS	75
Lampiran 4 Hasil Turnitin.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Apabila terdapat suatu perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, maka kegiatan yang berada di dalam suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan. Sumber daya manusia sendiri memiliki fungsi yaitu sebagai tenaga kerja yang mengelola dan menjalankan aktivitas pekerjaan yang ada di dalam perusahaan dan hal tersebut merupakan kewajibannya terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memahami kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki agar setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Untuk mendukung keberhasilan tersebut, faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, maka hal ini dapat menimbulkan intensi untuk berpindah kerja yaitu dimana keluarnya sejumlah karyawan dalam suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat menyebabkan kerugian. Apabila hal tersebut terjadi, maka pihak perusahaan harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan pada divisi atau posisi yang ditinggalkan dan juga pihak perusahaan harus menyelenggarakan pelatihan ulang untuk calon karyawan baru agar dapat bekerja sesuai dengan posisi yang dibutuhkan serta untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dibidangnya.

Turnover intention karyawan yang tinggi akan berdampak negatif bagi organisasi, hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap tenaga kerja serta akan dapat menyebabkan meningkatnya anggaran (biaya) terhadap karyawan atau sumber daya manusia tersebut yaitu pengeluaran anggaran pelatihan yang sebelumnya pernah diinvestasikan terhadap sumber daya manusia dan anggaran perekrutan serta pengulangan pelatihan

kembali. Menurut Hermawar, *et al.* (2016). Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Terkadang pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memiliki pengaruh yang negatif atau kurang baik terhadap organisasi, mulai dari segi pengeluaran biaya kembali sampai segi hilangnya waktu dan juga kesempatan untuk memanfaatkan peluang. *Turnover* merupakan salah satu hal yang dihadapi organisasi yaitu seberapa banyak karyawan yang pergi meninggalkan organisasi dalam periode tertentu, sedangkan *turnover intention* adalah hasil penilaian suatu individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi tersebut, Sari (2014) dalam Saeka & Suana (2016). *Turnover intention* karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan ketidakefektifan bagi suatu organisasi karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan perlu melakukan pelatihan melatih kembali bagi karyawan baru (Andini, 2006). Menurut Tett & Meyer dalam Eddy M. Sutanto & Carin Gunawan (2013) *turnover intention* adalah kesadaran suatu individu yang memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan pada organisasi lainnya. Sedangkan Menurut Mahardika & Wibawa (2015) *turnover* sendiri dapat berupa pengunduran diri, perpindahan atau keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, adanya keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi yang umumnya didahului oleh niat karyawan. Keinginan untuk meninggalkan tersebut dapat dipicu oleh beberapa hal seperti ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi adanya *turnover intention* adalah kepuasan kerja (H. Mobley & Hollingsworth, 2011). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi seorang karyawan supaya dapat menjalankan segala pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Kepuasan kerja karyawan yang baik

merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi. Karyawan yang merasa puas akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai standar prosedur yang ditentukan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang seorang atau individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat mempengaruhi cara karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Pramitha, Supartha & I Gede Riana, 2012). Karyawan yang merasa puas kepada pekerjaannya, akan menjadikan karyawan untuk lebih produktif dan kemungkinan untuk terjadinya pemecatan terhadap karyawan akan berkurang. Selain itu, apabila kepuasan kerja seorang karyawan tercapai, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja seorang karyawan tidak tercapai, dapat menyebabkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk selkeluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan yang lain di perusahaan lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Waspo (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pada kesempatan kali ini penelitian akan dilakukan di PT. Mibo Digital Indonesia. PT. Mibo Digital Indonesia didirikan di Jakarta Indonesia pada tahun 2015 dan berlokasi di Jl. Raya Kebayoran Lama No.19-H, Kecamatan Kebayoran Lama, 12210 Jakarta Selatan. PT. Mibo Digital Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Xiaomi Communications Indonesia yang bergerak di bidang *importir, distribution & electronic suppliers*. Pengalaman kelas dunia dan jaringan Xiaomi Global yang berpadu dengan rentang pengalaman panjang dan penguasaan pasar di Indonesia oleh Xiaomi Indonesia, menjadikan Mibo Digital Indonesia sebagai distributor produk dan solusi peralatan elektronik paling efisien dan bernilai tambah tinggi di Indonesia.

Perkembangan PT. Mibo Digital Indonesia memiliki nilai yang tinggi karena pengaruh dari beberapa karyawan yang bekerja secara maksimal dan memberikan pencapaian yang baik terhadap perusahaan, akan tetapi kecenderungan *turnover intention* masih ada di PT. Mibo Digital Indonesia. Dalam hal ini, menurut salah satu karyawan sistem pembayaran gaji yang masih kurang efektif karena terkadang tidak tepat waktu sesuai dengan jatuh tempo yang seharusnya dan juga masih merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan. Hal lain yang menyebabkan adanya kecenderungan *turnover intention* adalah pekerjaan yang dilakukan setiap harinya cenderung bersifat sama atau monoton sehingga dapat menyebabkan rasa bosan dan jenuh bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Aspek lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada PT. Mibo Digital Indonesia adalah lingkungan kerja. Hal ini diindasikan dari ruangan kerja yang hanya mengandalkan 1 pendingin udara di setiap ruangnya serta kurangnya sirkulasi karena berasal dari satu arah saja, ditambah dengan kondisi ruangan tempat bekerja yang tidak terlalu luas yang diisi oleh 5 orang yang menyebabkan karyawan hanya memiliki ruang gerak yang sangat sedikit. Selain itu akses yang cukup jauh untuk menuju ke gudang dan toilet yang memiliki letak pada lantai 4 yang membuang waktu dan tenaga karyawan saat bekerja, serta minimnya penggunaan CCTV sehingga dapat menyebabkan rawannya tindak pencurian serta membuat karyawan tidak maksimal dalam melakukan pengawasan. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak memiliki fasilitas yang mendukung serta situasi yang kondusif, hal tersebut dapat menimbulkan rasa stress dan jenuh bagi seorang karyawan untuk terus-menerus berada ditempat kerjanya tersebut. Agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya di pasar Indonesia demi memenuhi kebutuhan konsumen, maka perusahaan harus selalu menjaga kualitas sumber daya manusia atau karyawan dengan selalu memperhatikan aspek kepuasan terhadap pekerjaan serta

kondisi lingkungan kerja untuk menghindari tingginya tingkat kecenderungan *turnover intention* karyawan yang dapat mengganggu produktivitas PT. Mibo Digital Indonesia. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Semakin baik kepuasan kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika semakin buruk kepuasan kerja dan semakin lingkungan kerja maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan latar belakang diatas maka topik yang akan diteliti oleh penulis adalah **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MIBO DIGITAL INDONESIA DI JAKARTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang memiliki hubungan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam perusahaan:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
4. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan.
5. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan.
6. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Mibo Digital Indonesia masih dalam kategori kurang baik dikarenakan

kurangnya sirkulasi udara dan ruang kerja yang kurang memadai.

7. Tingkat kepuasan kerja pada PT. Mibo Digital Indonesia masih cenderung rendah dikarenakan sistem pembayaran gaji yang kurang efektif dan pekerjaan yang cenderung monoton.
8. Kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang kurang baik pada PT. Mibo Digital Indonesia dikarenakan ruang kerja yang kurang memadai dan sistem pembayaran gaji yang kurang efektif, yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan batasan masalah yang dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar menjadi lebih terarah. Pembatasan tersebut meliputi:

1. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia di Jakarta.
2. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mibo Digital Indonesia di Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mibo Digital Indonesia di Jakarta?

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dengan *turnover intention* karyawan pada PT. Mibo Digital Indonesia.

2. Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktik: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan untuk mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Manfaat Akademis: Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan panduan bagi yang akan meneliti mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar dkk. (2004). Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Agung AWS Wasposito, *et al.* (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 4, No. 1.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Apta.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Dana, Pramitha; Wayan Gede, Supartha; Gede, Riana. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 1, n. 2, dec. 2012. ISSN 2302-8912.
- Dharma. Hatono. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.
- Erwinda Intan Permata Putri, *et al.* (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT Neuronworks. *E-Journal Unisba*. ISSN: 2460-6545. Vol. 6, No. 2. 2020. Hal 805-807.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 3.0 M3 untuk penelitian empiris*. Semarang (ID): Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M. (2013). *Multivariate data analysis, 7th Edition*. New York: Prentice Hall International, Inc.
- Halimah, Tika Nur, Aziz Fathoni, and Maria Magdalena. (2016). “Pengaruh Job Insecurity Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang).” *Journal of Management*, 2(3), 1-16.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle C.M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing When to use and how to reports the results of PLS-SEM. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing* , 20, 277–319.
- Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (studi kasus pada distribution center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)*. Rembang.
- Hidayatulloh, *et al.* (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perputaran Karyawan pada CV. Anugerah Tani Makmur Gresik. *Jurnal Ilmiah*

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Vol. 7, No. 2. 2019. Hal 4-8.

Homburg C., Klarmann M., & Vomberg A. (2016). *Handbook of Marketing (eds) Research*. Springer, Cham.

Ibrahim, Garba Muhammad, dkk. (2016). *Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry*. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1(2) : 1- 8.

Kreitner, Robert, & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

Kusbiantari, Dyah. (2013). “Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD”. Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.

Lee, B., Seo, D., Lee, J.-T., Lee, A.-R., Jeon, H.-N., & Han, D.-U. (2016). *Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists*. *Journal of Physical Therapy Science*, 28(8), 2358– 2361.

Loliyana, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 15-23.

Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.

Malhotra, N. K., & David, F. B. (2015). *Marketing Research: An Applied Approach 5rd European Edition*. Harlow, England: Prentice-Hall.

Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia (GI), Yogyakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (*Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang*). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145-157.

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Michael., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pusaka Binaman Pressindo.
- Purnama, I., Nyoto., & Komar, A. H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di perguruan tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Jurnal ilmiah manajemen*, 7(2), 222-237.
- Putra, I Dewa Gede Dharma dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*. ISSN:2302- 8912. Vol. 6, No. 9. 2017: 5116-5143.
- Putra, I Gst Ag Gd Emdy Mahardika; Wibawa, I Made Artha. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali.. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 4, n. 4, apr. 2015. ISSN 2302-8912.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 Edisi 8, Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. (2006). *Perilaku Organisasi-Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jilid I, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-jurnal*.

- Salisu, J. B. & Chinyo, E. & Suresh, S. (2015). *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. The Business and Management Review*, 6(4), 282-296.
- Sarstedt, M., & Ringle C.M. (2018). When to use and how to reports the results of PLS-SEM. *European Business Review (just accepted)*, 00-00. doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Ed 7th. United Kingdom: Wiley.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Supranto, J. (2012). *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sutanto, Eddy M., dan Carin, G. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(7): 76-88.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Edisi kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

