

**KECENDERUNGAN *TURNOVER* DITINJAU DARI  
KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON  
FISIK PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung**



**Pembimbing I : Agung Muhammad Iqbal, M.Ag  
Pembimbing II : Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN LAMPUNG  
1444 H/2022 M**

## ABSTRAK

Kecenderungan *turnover* merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan mempunyai keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya saat ini dan mencari alternative pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Adapun faktor yang di duga dapat mempengaruhi kecenderungan *turnover* ialah kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* . Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* karyawan , ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* karyawan , ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Great Giant Pineapple pada SubDiv Labelling & Packaging sebanyak 513 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan *simple random sampling*. Sampel yang di gunakan adalah 50 karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala kecenderungan *turnover*, skala kepuasan kerja, skala lingkungan kerja non fisik. Skala kecenderungan *turnover* berjumlah 27 aitem dengan ( $\alpha = 933$ ), skala kepuasan kerja berjumlah 17 aitem dengan ( $\alpha = 920$ ), skala lingkungan kerja non fisik berjumlah 18 aitem ( $\alpha = 801$ ). Teknik analisis yang di gunakan ialah analisis regresi berganda dua predictor dengan menggunakan alat bantu *software SPSS 25*.

Hasil penelitian pertama adalah ada hubungan yang negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan dengan nilai  $(r_{x_1y}) = -0.469$   $p < (0.01)$  dengan sumbangan efektif sebesar 19.604%. Hipotesis kedua mendapatkan hasil adanya hubungan negatif signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan dengan nilai  $(r_{x_2y}) = -0.317$   $p < (0.05)$  dengan sumbangan efektif sebesar 7.037%. Hasil hipotesis yang ketiga ialah adanya hubungan antara kepuasan kerja dan

lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan dengan nilai  $(r_{x_3y}) = 0.516$  dan nilai  $F = 8.529$  dengan  $\text{sig } p < (0.01)$  dengan sumbangan efektif sebesar 26.6%.

**Kata Kunci : Kecenderungan *Turnover*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik**



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Asslamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rhica Anissa Niagara

NPM : 1831080168

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Kecenderungan *Turnover* Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Karyawan" merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian Pernyataan ini di buat dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Bandar Lampung, 10 Oktober 2022

Yang menyatakan



**Rhica Anissa Niagara**

**Npm. 1831080168**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kecenderungan *Turnover* Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Karyawan  
Nama : Rhica Anissa Niagara  
NPM : 183180168  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama


MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang  
Munaqsyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung


Pembimbing I

Pembimbing II

  
Agung Muhammad Iqbal, M.Ag  
NIP.197208132005011005

  
Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 2004028703

Mengetahui  
Ketua Program Studi Psikologi Islam

  
Drs. M. Nursalim Malav, M.Si  
NIP. 196301011999031001





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"Kecenderungan Turnover Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Karyawan"** disusun oleh **Rhica Anissa Niagara** NPM : 1831080168, program studi : Psikologi Islam, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Kamis, 10 November 2022.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si



(.....)

Sekretaris : Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi



(.....)

Penguji Utama : Annisa Fitriani, S. Psi, MA



(.....)

Penguji Pendamping I : Agung Muhammad Iqbal, M.Ag



(.....)

Penguji Pendamping II : Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog (.....)



(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. Ahmad Isaeni, MA  
NIP. 197403302000031001

## MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

”Dan janganlah kamu merasa lemah , dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi, (derajatnya), jika kamu orang beriman “

(QS. Ali-Imran : 139)



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmanirohim*

*Assalamullaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Sembah sujud serta rasa syukur kepada Allah SWT. Atas segala nikmat iman dan islam yang telah memberikanku kemudahan di setiap kesulitan, memberikan kekuatan, memberikan nikmat sehat serta selalu menjaga dan membimbingku ke jalan kebenaran. Atas segala karunia-Mu dan segala kemudahan yang telah engkau berikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Dengan ini aku persembahkan hasil karya ku kepada orang-orang yang aku cintai dan sayangi yang telah rela mengorbankan materil, waktu, tenaga, serta kasih dan sayangnya.

1. Untuk kedua orang tuaku tersayang ayahanda Amrin Zikri dan Ibunda Iis Kholisoh, terimakasih telah memberikan ku segala cinta kasih selama ini, terimakasih untuk selalu mendoakan ku tiada henti, terimakasih telah berkorban secara materil dan selalu memberikan semangat dalam proses pengerjaan skripsi ini. Untuk rasa sayang dan cintaku, dengan ini aku persembahkan hasil karya ku untuk kalian dan terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan selama ini yang sampai kapanpun tidak akan mampu untuk ku membalasnya.
2. Untuk kakakku Elisa Ayu Putri, terimakasih atas segala dukungan baik secara materil, semangat serta selalu menjadi support sistem untk peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu memcurahkan segala kebaikan untukmu.
3. Untuk adik kembar ku Akbar Ramadhani dan Sultan Al-farizi, terimakasih karna sudah terus memberikan semangat dan selalu membuat peneliti tersenyum bahagia sehingga tidak ada satupun kesulitan yang terasa berat.



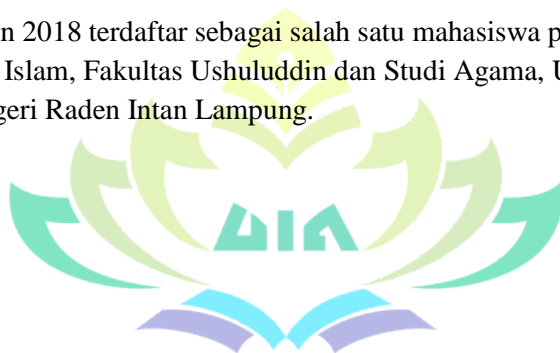
## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap peneliti Rhica Anissa Niagara. Peneliti lahir di Jakarta, 02 April 2000. Peneliti merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Amrin zikri dan Ibu Iis Kholisoh. Alamat peneliti di Sribasuki, Kotabumi, Lampung Utara, Lampung.

Berikut adalah riwayat hidup peneliti:

1. SD N 02 Kotabumi Tengah, 2007-2009
2. SD N 08 Tanjung Aman, 2009-2011
3. SD N 01 Sribasuki, lulus pada tahun 2012
4. MTs N 02 Lampung Utara, lulus pada tahun 2015
5. MA N 01 Lampung Utara, lulus pada tahun 2018

Pada tahun 2018 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program SI Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirahim*

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Alhamdulillah* *rabbi* *'alamin*. Puji syukur peneliti ucapkan atas keberadaan Allah SWT. yang mana telah memberikan segala nikmat berupa ilmu pengetahuan, kemudahan, serta petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kemudahan yang di berikan akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang mana sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi. Peneliti menyadari bahwa selama proses penelitian masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan satu dan lain hal. Sehingga kritik dan saran yang membangun sangat di butuhkan untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang ikut turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag.,ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku ketua prodi dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., M.A selaku sekretaris Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
4. Ibu Intan Islamia, M.Sc selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi-motivasi yang membangun selama perkuliahan hingga saat ini.
5. Bapak Agung Muhammad Iqbal, M.Ag selaku dosen pembimbing I dan Bapak Nugroho Arief Setiawan, M.Psi.,Psikolog selaku pembimbing 2 yang selalu memberikan motivasi-motivasi positif dan selalu memberikan

arahan, ilmunya serta waktu untuk membimbing peneliti hingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Indah Dwi Cahya Izzati. M.Psi selaku sekretaris sidang munaqosyah yang telah bersedia membantu memberikan kritik dan saran.
7. Bapak dan Ibu Staff Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi selama masa kuliah.
8. Ibu Yulia Mandasari selaku HRBP HR. Factory PT. Great Giant Pineapple yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti.
9. Bapak dan Ibu karyawan PT. Great Giant Pineapple yang sudah bersedia dan membantu menjadi partisipan untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Untuk keluarga ku tercinta khususnya Ayahanda, Ibunda, Ayunda dan adik kembar ku tersayang yang selalu mencintai dan selalu mendoakan peneliti di suka maupun duka sehingga penelnti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk sahabat ku tersayang Nur Aisyah dan Hanifah Khairinisa yang selalu memberikan waktunya dan menjadi tempat berkeluh kesah sehingga membuat peneliti tidak patah semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk Suhelda Yuliyana yang selalu memberikan semangat, mau menemani di kala susah maupun senang dan mau direpotkan oleh peneliti dalam berbagai hal dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Untuk sahabat ku tersayang Ria Atika, Indah Megarani, Siti Aisyah, Dhita Amanda Putri Sultan, Nur Muhammad Royyan, Ali Rahman yang selalu menemani disaat peneliti kesulitan dalam proses perkuliahan sampai selesai nya skripsi ini.
14. Terimakasih untuk teman-teman kelas D dan teman-teman angkatan 2018 yang selalu memberikan kesan-kesan indah dan mewarnai masa kuliah peneliti.

Terimakasih banyak peneliti ucapkan untuk berbagai pihak yang mungkin tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang namanya sudah membantu dan memberikan motivasi untuk

peneliti dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Peneliti berharap atas apapun yang telah di berikan mendapat balasan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2022

Rhica Anissa Niagara

1831080168



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR DIAGRAM LINGKARAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah.....	8
C.Tujuan Penelitian .....	8
D.Manfaat Penelitian.....	9
E.Penelitian Terdahulu .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A.Kecenderungan Turnover ( Turnover Intention).....	13
1.Definisi Kecenderungan Turnover.....	13
2.Aspek-Aspek Kecenderungan Turnover .....	14
3.Fakto-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention .....	16
4.Tanda-tanda Terjadinya Kecenderungan <i>Turnover</i>	



( <i>Turnover Intention</i> ).....	20
5. Ayat Suci Al-Qur'an yang Berhubungan Dengan Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	21
B. Kepuasan Kerja.....	24
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	24
2. Aspek Kepuasan Kerja .....	25
C. Lingkungan Kerja .....	26
A. Definisi Lingkungan Kerja .....	26
B. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	28
D. Dinamika Kecenderungan Turnover Ditinjau Dari Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja .....	29
E. Kerangka Berfikir .....	31
A. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	33
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
1. Kecenderungan Turnover .....	33
2. Kepuasan Kerja .....	34
3. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	34
C. Subyek Penelitian .....	35
1. Populasi Dan Sampel.....	35
2. Teknik Sampling .....	35
D. Metode Pengumpulan Data.....	35
1. Skala Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	35
a. Skala Kepuasan Kerja.....	36
b. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	38
E. Validitas dan Realiabilitas .....	39

F. Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV Pelaksanaan dan Hasil Penelitian.....</b>	<b>41</b>
A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian.....	41
1. Orientasi Kancan Penelitian .....	41
2. Persiapan Penelitian .....	41
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i> Alat Ukur.....	43
4. Seleksi Aitem dan Reliabilitas Instrumen.....	44
5. Penyusunan Skala Penelitian .....	48
B. Pelaksanaan Penelitian.....	50
1. Penentuan Subyek Penelitian.....	50
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	50
3. Skoring .....	51
4. Karakteristik Responden .....	51
C. Analisis Data Penelitian.....	55
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	55
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	57
3 Uji Asumsi .....	61
4. Uji Hipotesis.....	65
5. Pengujian Sumbangan Efektif .....	69
D. Pembahasan.....	69
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan.....	77
B. Rekomendasi .....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Flowchart hubungan antara VBI dan VB2 dengan VT.....	31
Gambar 2 Plot Heterokedastisitas.....	64



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel <i>Blue Print</i> Skala Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	36
Tabel 2. Tabel <i>Distribusi</i> Skala Kepuasan Kerja .....	37
Tabel 3. Tabel <i>Blue Print</i> Skala Lingkungan Kerja Non Fisik .	38
Tabel 4. Tabel Hasil Seleksi Skala Kecenderungan <i>Turnover</i> Setelah <i>Try Out</i> .....	45
Tabel 5. Tabel Hasil Seleksi Skala Kepuasan Kerja Setelah <i>Try</i> <i>Out</i> .....	46
Tabel 6. Tabel Hasil Seleksi Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Setelah <i>Try Out</i> .....	47
Tabel 7. Tabel sebaran Aitem Valid Skala Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	48
Tabel 8. Tabel sebaran Aitem Valid Skala Kepuasan Kerja ....	49
Tabel 9. Tabel sebaran Aitem Valid Skala Lingkungan Kerja Non Fisik .....	49
Tabel 10. Tabel Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	51
Tabel 11. Tabel Frekuensi Usia Responden.....	52
Tabel 12. Tabel Masa Kerja Responden .....	53
Tabel 13. Tabel Status Pernikahan Responden .....	54
Tabel 14. Tabel Deskripsi Data Penelitian.....	56
Tabel 15. Tabel Kategorisasi Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	57
Tabel 16. Tabel Kategorisasi Kepuasan Kerja .....	57
Tabel 17. Tabel Kategorisasi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	59
Tabel 18. Tabel Uji Normalitas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	60
Tabel 19. Tabel Hasil Uji Linieritas .....	62

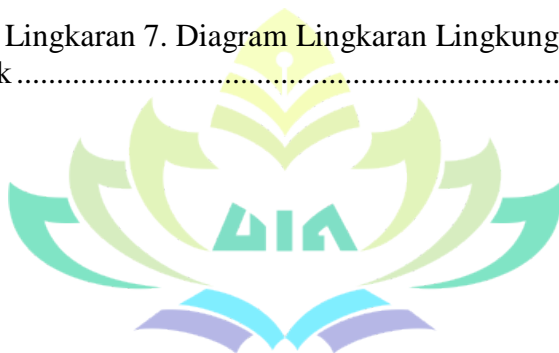
Tabel 20. Tabel Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 21. Tabel Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	65
Tabel 22. Tabel Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	65
Tabel 23. Tabel Hasil Uji Hipotesis Ketiga .....	66
Tabel 24. Tabel Hasil Persamaan Regresi Berganda.....	67
Tabel 25. Tabel Sumbangan Efektif.....	68





## DAFTAR DIAGRAM LINGKARAN

Diagram Lingkaran 1. Diagram Jenis Kelamin Responden .....	52
Diagram Lingkaran 2. Diagram Lingkaran Usia Responden ....	53
Diagram Lingkaran 3. Diagram Lingkaran Masa Kerja Menjadi Karyawan .....	54
Diagram Lingkaran 4. Diagram Lingkaran Status Pernikahan Responden .....	55
Diagram Lingkaran 5. Diagram Lingkaran Kategorisasi Kecenderungan <i>Turnover</i> .....	58
Diagram Lingkaran 6. Diagram Lingkaran Kepuasan Kerja ....	59
Diagram Lingkaran 7. Diagram Lingkaran Lingkungan Kerja Non Fisik .....	61



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam dunia perusahaan yang mana dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya. Perusahaan-perusahaan sudah banyak sekali berkembang dengan pesat di Indonesia. Keberhasilan serta pencapaian suatu perusahaan dapat di lihat dari kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia akan memiliki kualitas dan kinerja yang baik apabila di kelola serta di pimpin dengan sangat baik oleh pihak perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting dalam industri. Industri perlu mengembangkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaan dengan selalu melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi agar tidak berdampak terhadap intensi keluar pada karyawan (Gede, Putra & Utama 2017).

Karyawan merupakan suatu sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan di karenakan karyawan merupakan faktor utama penggerak dalam suatu perusahaan (Wicaksono, 2020). *Turnover* merupakan salah satu permasalahan yang sering kali terjadi pada perusahaan kecenderungan *turnover* akan menjadi masalah yang sangat serius apabila tingkat keluar atau rasa ingin berpindah dalam suatu perusahaan mempunyai tingkat *turnover* yang tinggi dan dapat di pastikan akan menimbulkan beberapa kerugian serta efek negatif yang mana pada akhirnya akan merugikan perusahaan serta karyawan tersebut (Arsih & Susubiyani, 2018).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Towers Watson *Global Workforcen Study* di dapatkan hasil yaitu 70% perusahaan Indonesia mengatakan tantangan terbesar adalah mempertahankan karyawan (Chandra Dalam Octaviani, 2015). Dalam survei yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting and Information Solution* mempunyai hasil tingkat *turnover* diseluruh sector industry memiliki angka yang relative tinggi hingga mencapai angka yang cukup tinggi yaitu 8,4% dengan tingkat *turnover* paling tinggi berada di sector

perbankan dengan mencapai hasil tertinggi dari seluruh sector yaitu 16%. *Mercer* juga mengatakan juga mencatat tingkat karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela sebesar 7% pada tahun 2019 pada keseluruhan industri serta berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Country Business Leader Mercer*, mengatakan bahwa Indonesia diperkirakan pada tahun 2020 akan mengalami deficit karyawan.

Persaingan dalam dunia kerja semakin ketat karena jumlah kesempatan kerja yang tidak seimbang dengan pelamar pekerjaan. Permasalahan sumber daya manusia semakin terlihat rumit semenjak kasus pandemi covid-19 mulai mengguncang dunia termasuk Indonesia. Covid-19 mulai muncul pada tahun 2020 awal yang membuat penurunan yang sangat signifikan dalam perekonomian dan memiliki dampak negatife tersendiri dan membuat perusahaan seperti manufaktur mengalami kerugian yang lumayan fantastis hal ini juga berdampak pada perdagangan internasional dengan terhambatnya sistem ekspor maupun impor yang terjadi karena adanya pembatasan sosial yang membuat fungsi produksi dalam negeri tidak berputar dengan baik. Situasi ini mengakibatkan setiap industri manufaktur yang awalnya menerapkan sistem padat karya perlahan-lahan mulai mengurangi jumlah karyawan atau tenaga kerjanya. Hal ini membuat suatu permasalahan baru yang timbul yaitu kemerosotan perekonomian sehingga timbulnya lonjakan pengangguran yang cukup signifikan. Menurut badan pusat statistik (BPS) memaparkan data bahwa per Agustus 2021 tingkat pengangguran pekerja di Indonesia ada sebanyak 9,1 juta orang yang mana adanya peningkatan pengangguran sebanyak 350.000 orang posisi dari bulan per Febuari 2021 yang sudah mencapai 8,75 juta orang.

Berdasarkan permasalahan terkait dengan pengeluaran karyawan baik secara pemutusan kontrak maupun pengunduran diri secara sukarela juga memunculkan dua sisi yang bertentangan hal ini disebabkan karena di masa mendatang perusahaan perlu mengeluarkan biaya perekrutan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan jumlah yang tidak sedikit. Situasi pandemi yang semakin menambah permasalahan dengan tingginya tingkat pencari kerja sementara indutri tidak cukup mampu memberikan kelayakan tenaga kerja,

sehingga tidak terpenuhinya kebutuhan dan kenyamanan yang pada akhirnya di tinggalkan kembali oleh karyawan tersebut (Muplihah & Kusmayadi, 2021).

Dalam islam Allah telah mengajarkan pada hambanya untuk selalu bersyukur, beramal dalam berkeja dan bekerja dengan sungguh-sungguh karena proses itulah yang nantinya akan di lihat dan di nilai oleh Allah SWT di mana di jelaskan dalam ayat tentang beramal dalam bekerja yang terdapat dalam firman Allah dalam (Q.S. At-Taubah:105)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “*bekerjalah kamu, maka allah dan rasul – Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu di kembalikan kepada (allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa saja yang telah kamu kerjakan*”.

Katakanlah kamu, dengan mereka yang bertobat “bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaan mu, dan kamu akan di kembalikan kepadanya dan pada hari kebangkitan semua mahluk akan kembali kepada allah yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, bak yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan (Kementerian Agama RI, 2006).

PT Great Giant Pineapple merupakan salah satu perusahaan Agro industri yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengalengan nanas yang terletak di daerah lampung tepatnya Lampung Tengah. Berdasarkan data yang di peroleh oleh peneliti melalui pra-riset pada PT. Great Giant Pineapple terlihat adanya kecenderungan *turnover* yang menurun dari tahun 2019-2021. Hal ini di lihat dari data *turnover* karyawan pada sumber data yang di dapatkan dari perusahaan PT. Great Giant Pineapple pada SubDiv labelling & Packaging dalam

kurun waktu 3 tahun terakhir yang mana pada tahun 2019 adanya tingkat *turnover* sebesar 22% kemudian pada tahun 2020 adanya tingkat *turnover* yang menurun menjadi 12,5% dan pada tahun 2021 adanya penurunan kembali dengan tingkat *turnover* menjadi 11,6%.

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan adanya kecenderungan *turnover* pada PT. Great Giant Pineapple dikarenakan menurut Gillies (1989) mengatakan bahwa perputaran tenaga kerja dapat dikatakan normal jika berkisar antara 5-10% pertahun dan di katakan tinggi jika lebih dari 10% pertahunnya. Terlihat adanya penurunan *turnover* pada tahun 2020 dan 2021 hal itu selaras dengan adanya efek dari fenomena pandemi covid-19 yang mana karyawan lebih banyak mengalami pemutusan kontrak/PHK secara sistem perusahaan dibandingkan melakukan *turnover* secara sukarela.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan peneliti dengan dua orang karyawan PT. Great Giant Pineapple. karyawan AI (25) mengungkapkan sering memikirkan untuk pindah kerja di karenakan adanya keinginan untuk mendapatkan pengalaman baru yang lebih menantang namun sulitnya mencari pekerjaan membuat karyawan AI berfikir kembali sebelum mengambil keputusan. Karyawan DS (29) adanya keinginan untuk menciptakan lapangan kerja sendiri di karenakan sudah menikah dan tidak adanya keinginan untuk keluar atau pindah kerja dalam waktu dekat di karenakan masih merasa nyaman dengan pekerjaannya sekarang dan belum cukupnya modal untuk memulai bisnis sendiri. Karyawan DS juga dekat dengan atasan maupun rekan kerja dalam ruang lingkup pekerjaan. Karyawan SY (23) mengungkapkan bahwa dirinya mempunyai kepercayaan diri yang rendah dalam melakukan pekerjaannya di karenakan skill atau keahlian yang di miliki tidak sesuai dengan pekerjaannya sekarang sehingga adanya kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan keahlian yang di miliki.

Berdasarkan wawancara di atas dapat di Tarik kesimpulan bahwa adanya kecenderungan *turnover* pada karyawan PT. Great Giant Pineapple di karenakan adanya keinginan karyawan untuk pindah kerja atau mencari pekerjaan lain namun belum terealisasikan di karenakan



susahnya mencari kesempatan kerja baru dan belum ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini. Hal tersebut sesuai dengan proses terjadinya kecenderungan *turnover* yaitu di dahulainya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang kemudian timbulnya pemikiran untuk keluar dari industri tempat bekerja, setelah itu dilanjutkan lagi dengan keinginan untuk meninggalkan pada tahap ini karyawan sudah sering kali berfikir untuk keluar sehingga membuat karyawan tersebut mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan. Tahap selanjutnya keinginan mencari alternative pekerjaan lain yang di rasa lebih baik dan sesuai dengan keinginannya, kemudian apabila karyawan sudah menemukan pekerjaan yang lebih baik dan sesuai keinginannya , apabila karyaean tersebut telah menemukan pekerjaan baru yang lebih baik maka cepat atau lambat karyawan tersebut akan mengambil keputusan antara meangakhiri pekerjaan atau tetap tinggal di perusahaan (Mobley, 2011).

Low & George (2001) Mengatakan kecenderungan *turnover* tanda atau sinyal awal terjadinya *turnover* pada karyawan di karnakan *turnover* sendiri merupakan sikap dari seorang individu untuk mencari pekerjaan baru dengan sudah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan di masa mendatang. Sikap lain juga muncul dalam diri karyawan ketika muncul kecenderungan *turnover* adalah adanya rasa untuk mengevaluasi atau membandingkan tempat kerja saat ini dan mencari pekerjaan lain. Ketika, kesempatan kerja di rasa kurang baik dari pekerjaan saat ini dan tidak tersedianya lapangan pekerjaan baru maka karyawan akan menimbulkan sikap negative seperti serung terlambat, kurang antusias dan terkesan acuh terhadap pekerjaannya (Russ & Mcnelly, 1995).

Igbaria & Greenhaus (1992) menyebutkan *turnover* akan sangat berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan perusahaan akan mengalami kerugian mulai dari kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan akan merugikan biaya pelatihan yang tinggi untuk karyawan baru. Banyak faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* di antaranya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* menurut Msmenyebutkan yaitu karakteristik individu (umur, pendidikan, status perkawinan dan jenis kelamin),

komitmen kerja, kepuasan kerja, lingkungan organisasi (Mobley et al., 1978).

Kepuasan kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* yang telah dijelaskan sebelumnya dan kepuasan kerja itu sendiri mengacu pada suatu hal yang membuat individu menginginkan serta menyenangkan pekerjaannya sebab jika karyawan senang dalam pekerjaannya maka individu tersebut akan bersikap positif dalam proses melaksanakan pekerjaan yang dia kerjakan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang bahagia atau perasaan positif yang berumber dari evaluasi pekerjaan serta pengalaman kerja (Luthans, 2006). Menurut Siagian (2005) kepuasan kerja ialah sesuatu teknik sudut pandang seseorang baik yang bersifat positif ataupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya

Salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* adalah ketidakpuasan kerja atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Padahal kepuasan kerja karyawan dapat memberikan serta membantu perusahaan dalam tercapainya tujuan organisasi di karenakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang cukup atau tinggi cenderung akan bekerja lebih baik, memiliki tingkat produktifitas yang tinggi dan tentunya akan bertahan lama di perusahaan (Kuswadi, 2004).

Wexley & Yukl (1997) menjelaskan bahwa perilaku kecenderungan *turnover* dapat di sebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja . Kepuasan kerja dapat di capai apabila adanya keserasian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang di dapatkan karyawan di tempat kerja (Hasibuan, 1992). Kepuasan atau ketidakpuasan merupakan perasaan yang dirasakan secara emosional bagaimana cara pandang karyawan dalam memandang pekerjaannya baik menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan, suasana kerja, hubungan antar sesama rekan kerja serta pimpinan dalam suatu perusahaan (Handoko, 2001).

Mobley (1982) Kepuasan kerja akan meningkat apabila pekerjaan yang dilakukan para karyawan di rasa dapat memenuhi nilai-nilai yang dianggap bernilai bagi seseorang. Tingkat kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri, seperti halnya meningkatnya prestasi

kerja, motivasi kerja serta meningkatnya komitmen pada organisasi dengan begitu secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan yang pada akhirnya tercapainya visi dan misi perusahaan (Robbins, 2003).

Kepuasan kerja pada karyawan mempunyai makna yang sangat penting untuk setiap industri. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kecenderungan *turnover*. Perihal ini bisa ditunjukkan jika semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat kecenderungan *turnover* pada suatu industri di karenakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah atau ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan merasa tidak terpenuhinya nilai-nilai yang di angap penting dalam bekerja sehingga timbulnya kecenderungan *turnover* tersebut (Mobley et al., 1979).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dalam lingkungan kerja terdapat dua macam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang berbentuk fisik yang ada dalam ruang lingkup tempat kerja baik itu kursi meja, kaca dan lain sebagainya sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan segala hal yang mencakup suasana tempat kerja yang dimaksudkan adalah hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja bahkan bawahan sekalipun serta lingkungan kerja non fisik memiliki dampak psikologis tersendiri terhadap karyawan (Rahmawanti et al, 2014)

Apabila lingkungan kerja non fisik tidak terjalin harmonis maka akan munculnya kecenderungan *turnover* atau keinginan pindah kerja. Dalam penelitian ini yang akan digunakan adalah lingkungan kerja non fisik di karenakan lingkungan kerja non fisik erat kaitannya dengan hubungan antar sesama rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai dan faktor yang berkaitan dengan tempat bekerja (Taiwo, 2010).

Lingkungan kerja non fisik dapat di rasakan langsung oleh para karyawan melalui hubungan antar sesama rekan kerja maupun atasan (Wursanto, 2009). Bartkus et al. (1997) mencetuskan bahwa terjadinya keharmonisan sesama rekan kerja dan saling mendukung satu sama lain guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada

karyawan merupakan bentuk lingkungan kerja yang baik serta lingkungan kerja yang baik ini juga akan menciptakan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dan pasti akan memberikan kontribusi yang sangat apik untuk perusahaan tersebut.

Kecenderungan *turnover* merupakan masalah yang sensitive dalam suatu perusahaan dan akan menjadi masalah serius apabila telah terjadinya *turnover* maka dari itu kecenderungan *turnover* merupakan suatu fenomena yang harus ditanggapi dengan sangat penting dalam kehidupan perusahaan baik dari sudut pandang sosial maupun inividu dikarnakan jika tingkat kecenderungan *turnover* pada suatu perusahaan tinggi maka hal itu akan memiliki akibat yang merugikan bagi perusahaan serta individu yang bersangkutan dan kerugian yang didapatkan relavif signifikan (Suartana, 2000).

Riset mengenai kecenderungan *turnover* masih sangat penting dan selalu menjadi topik yang hangat untuk dijadikan topik penelitian di karenakan hal ini merupakan gambaran suatu proses yang dilakukan hingga kini. Berdasarkan pemaparan diatas dan hasil pra penelitian yang telah di lakukan maka peneliti ingin mengangkat topik kecenderungan *turnover*. Dimana akan dikaitkan dengan dua faktor yang mempengaruhinya yaitu adalah kepuasan kerja serta lingkungan kerja non fisik. Peneliti ingin mengambil judul yaitu **“Kecenderungan Turnover Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Karyawan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan?
3. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kecederungan *turnover* pada karyawan

2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil riset ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis serta praktis.

##### **a. Secara Teoritis**

penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya bahan referensi, bahan penelitian, serta sumber bacaan khususnya dibidang psikologi industri organisasi dan dapat memberikan jawaban mengenai masalah yang diteliti yaitu kecenderungan *turnover* ditinjau dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada karyawan.

##### **b. Secara praktis**

- a. Bagi karyawan di harapkan dapat meningkatkan lagi support sesama rekan kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan *turnover* dalam perusahaan.
- b. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan solusi untuk meminimalisir angka *turnover* karyawan pada perusahaan. Sehingga perusahaan mengetahui hal apa saja yang perlu diperbaiki sehingga karyawan tidak merasakan kecenderungan *turnover*.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan acuan maupun sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang secara khusus membahas kecenderungan *turnover*, kepuasan kerja serta lingkungan kerja non fisik.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dijabarkan guna sebagai bentuk patokan dan perbandingan penelitian yang akan diselenggarakan. Kemudian

penelitian terdahulu juga diberikan untuk memberikan ketegasan akan variasi ataupun karakteristik antar penelitian yang ada. Berikut beberapa penelitian yang menjadi fondasi, diantaranya:

1. Rachmatan & Kubatini (2018) Dalam penelitiannya yang berjudul “*Relationship between Work Engagement and Turnover Intention among Supermarket Employee in Banda Aceh*”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* dengan sampel 54 karyawan swalayan yang ada di Banda Aceh.

Hasil dari penelitian ini adalah  $r_{xy} = -0.695$  dengan  $\text{sig } p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negative antara keterikatan kerja dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi keterikatan kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover* dan begitu pula sebaliknya.

Titik letak perbedaan penelitian ini adalah dimana peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai faktor yang mempengaruhi sedangkan Rachmatan & Kubatini (2018) menggunakan variabel keterikatan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi. Sampel penelitian peneliti ialah karyawan pada perusahaan sedangkan Rachmatan & Kubatini (2018) menggunakan karyawan swalayan untuk di jadikan sampel penelitian.

2. Tirtaputra et al (2018) Melakukan penelitian dengan judul “Persepsi terhadap Beban Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan hipotesis yang diajukan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* dengan sampel berjumlah 71 orang karyawan menggunakan teknik sampling non-probability sampling.

Hasil dari penelitian Tirtaputra et al (2018) adalah  $r_{xy} = 0.335$  dengan  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ) yang memiliki hasil adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention*. Semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka akan semakin tinggi pula *turnover intention*.

Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada letak populasi sampel dimana pada penelitian Tirtaputra et al (2018) mengambil sampel karyawan yang ada di 3 perusahaan Jakarta sedangkan peneliti mengambil sampel karyawan yang ada di PT. Great Giant Pineapple yang ada di Lampung Tengah. Pada penelitian Tirtaputra et al (2018) menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini.

3. Suryani & Dita (2017) Judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari tiga hipotesis yaitu adalah 1) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di fakultas kedokteran universitas islam utara, 2) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* staf pengajar di fakultas universitas islam Sumatera utara, 3) terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di fakultas kedokteran universitas islam Sumatera utara. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, skala *job insecurity* dan skala *turnover intention* dengan menggunakan teknik sampling yaitu total sampling yang berjumlah 116 sampel.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* dengan *turnover intention* dengan  $F_{reg} = 147.259 > 3.08$  sig (0.000) < 0.05. Dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel *job insecurity* memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 72,3% dan sebesar 27.7% pada staf pengajar fakultas kedokteran universitas islam Sumatera.

Perbedaan penelitian ini adalah terdapat pada subjek dimana penelitian Suryani & Dita (2017) menggunakan subjek staf pengajar sedangkan peneliti menggunakan karyawan. Terdapat perbedaan dalam pengambilan variabel bebas dimana peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja non

fisik sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan variabel kepuasan kerja dengan *job insecurity* pada penelitiannya.

4. Fadli et al (2022) Dalam jurnal yang berjudul ”Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan” . Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* dengan sampel terdiri dari 30 karyawan PDKAU (perusahaan daerah perdagangan aneka usaha) kota Samarinda.

Hasil dari penelitian ini adalah  $r_{xy} = -0.653$  sig  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) yang mempunyai arti terdapat atau adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* yang memiliki makna bahwa variabel tersebut memiliki korelasi yang kuat dan menunjukkan arah korelasi yang negative signifikan.

Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas dimana peneliti menggunakan variabel bebas tambahan lainnya selain kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik sedangkan penelitian Fadli et al (2022) hanya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi.





## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Adapun beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan dengan hasil yang telah dibuktikan yaitu nilai koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) = -0.469 sig. 0.001 ( $p < 0.01$ ). Sumbangann efektif kepuasan kerja adalah sebesar 19.604% terhadap kecenderungan *turnover*.
2. Adanya hubungan yang negatif signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan dengan hasil yang telah dibuktikan yakni nilai koefisien korelasi ( $r_{x_2y}$ ) = -0.317 sig 0.025 ( $p < 0.05$ ). Sumbangan efektif lingkungan kerja non fisik sebesar 7.037% terhadap kecenderungan *turnover*.
3. Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan dengan hasil yang telah dibuktikan yakni nilai koefisien korelasi ( $r_{x_3y}$ ) = 0.516 dengan  $F = 8.532$  dan sig 0.001 ( $p < 0.01$ ). Sumbangan efektif kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kecenderungan *turnover* sebesar 26.6% sedangkan 73.4% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## B. Rekomendasi

### 1. Bagi Karyawan

Kecenderungan *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk pindah kerja yang mana memiliki dampak yang buruk baik untuk karyawan maupun perusahaan. Sehingga bagi karyawan diharapkan agar dapat menimbang kembali keputusan yang di ambil sebelum mengambil keputusan ketika sedang mengalami kecenderungan *turnover* dan melihat kembali dampak baik dan buruknya setelah mengambil keputusan. Di karenakan kecenderungan *turnover* itu sendiri akan menjadi masalah yang sangat serius apabila tingkat keluar atau rasa ingin berpindah dalam suatu perusahaan mempunyai tingkat *turnover* yang tinggi dan dapat dipastikan akan menimbulkan beberapa kerugian serta efek negatif yang mana pada akhirnya akan merugikan pihak perusahaan maupun karyawan tersebut.

### 2. Bagi Perusahaan

Kepuasan kerja yang tinggi serta lingkungan kerja non fisik yang baik akan menurunkan kecenderungan *turnover* pada karyawan. perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain terkait yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik guna untuk mengurangi ataupun menekan angka kecenderungan *turnover* bagi perusahaan. Evaluasi serta peninjaun yang rutin perlu dilakukan pihak manajemen untuk tetap dapat membangun suasana kerja yang baik dan mampu bersaing dalam perusahaan lainnya untuk mempertahankan karyawannya. Karena kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik sendiri berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *turnover* sehingga penurunnya dapat memberikan dampak keinginan pindah kerja yang tinggi sehingga perlu di hindari.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar menjadikan faktor-faktor lain di luar penelitian ini sebagai faktor kunci dalam riset yang akan di laksanakan seperti komitmen organisasional, lingkungan kerja fisik serta faktor individual dan lain sebagainya. Diharapkan juga peneliti dapat mendampingi responden untuk meminimalisir ketidakpahaman responden dalam mengisi kuesioner. Peneliti juga berharap agar dapat menggunakan sampel atau tempat penelitian yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2012). *Manajemen Pemasaran*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT pos indonesia pekanbaru. *Psychopolytan (Jurnal Psikologi)*, 2(1)
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar
- Desiana, P. M., & Seojipto B. W., (2006). *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. FEUI
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4),
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Nur Rahmah, D. D. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1)
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>

- Gede, I. D., Putra, D., & Utama, I. W. M. (2017). Terhadap Turnover Intention di Malayoka Villas Seminyak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *Jurnal Keberhasilan*. 6(9), 5116–5143.
- Gillies, D. A. (1989). *Manajemen Keperawatan : Suatu Pendekatan Sistem, edisi kedua*. (Terjemahan ILLIONI:WB Saunders Company).
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih M. M., (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Supermarket. *Journal of Management*, 2 (2)
- Handoko, T. H . (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehalindo
- Hasan, M. I. (2016). *Pokok-Pokok Materi Staitistik I (Statistik Deskriptif)*. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (1992) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Rineka Cipta
- Hom, P.W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural Equations Modeling Test of Turnover Theory. *Cross-Sectional and Longitudinal Analyses*, 76(3)
- Igbaria, M., & Greenhaus, j . (1992). determinants of MIS employes ' turnover intentoins. *A Structural Equation Model. Communications of the Acm*, 35.
- Jeen, S. B. D., (2014). A Study On Attrtion Turnover Intentions in Retail Industry. *International Journal of Business and*

- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Elex Media Komputindo
- Low., George, S., (2001). Antecedents and Consequences of Sales Person Burnout. *European Journal of Marketing*, 35 (6)
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Andi
- Malay, M. N., (2021). *Belajar Mudah dan Praktis Analisis Data dengan SPSS dan Jasp*. CV. Madani Jaya
- Malay, M. N., (2020). *Modul Praktikum Statistika Analisis Data SPSS*. Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Emban Patria
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo*, 3(1), 98–111.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mobley, W. H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111–116. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285493>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Morgan, D. E., & Zaffane, R. (2003). Employee Involvement

Organizational Change and Trust In Management. *Journal of Human Resource Management*, 14 (1)

Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention. *Journal of Management Analisis: YUME*, 4 (1). <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.335>

Octaviani, H. (2015). Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Atma Jaya*, 12(2), 111–128.

Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>

Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh Relationship between Work Engagement and Turnover Intention among Supermarket Employee in Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 1–10.

Rahmawanti, N. P. Swasto., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (2)

Riani, N. L. T & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (1)

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*. Rajawali Press

Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Erlangga

Russ, F. A., & McNelly, K. M., (1995). Link Among Satisfaction Commitmen and Turnover Intention: the Moderating Effect of Experiences. *Journal of Business R* , 34

Sandra, M., & Aan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Saba Pratama. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 107–119.

Sanjoko, D. C. (2015). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnia Universitas Diponegoro Semarang

Sarinah, & Azhar, A. (n.d.). *62 Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. 62–73.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai*. Rafika Aditama

Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Misbah Jilid 2"Pesan dan Kesan Kekeragaman Al-Quran*. Lentera Hati

Siagian, P. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .PT. Bumi Aksara

Siregar, L. M. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 6(2), 89–99. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v6i2.817>

Spector. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences*. Sage Publications.

Suartana, I. W. (2000). Antendesen dan Konsekuensi Job Insecurity



dengan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor, *Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta

Suma, Muhammad. Amin. (2015). *Tafsir Ayat Ekonomi (Teks, Terjemaah, dan Tafsir)*. Amzah

Suryani, Hardjo. & Dita, Y. (2017). pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention staf pengajar di fakultas kedokteran universitas islam sumatera utara. *Jurnal Psikologi Konseling*, vol.10 no.

Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati ) *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.

Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity : A case of selected oil and gas industry in. *African Journal of Business Management*, 4(14), 299–307.

Teet, R. P., & Meyer R, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2018). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i2.4238>

Utami, N. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Turnover Intention Pada Pt Mandiri Utama Finance Korwil Jember*.

Wexley & Yukl., (1984). *Organizational Behavior and Personal*

*Psychology*. Homewood

Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>

Wursanto. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Cetakan ke-dua. PT. Andi

