

KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA MELIA BALI HOTEL INDONESIA NUSA DUA

NI MADE ARYANI PUTRI¹⁾, I KETUT PASEK²⁾, NI LUH MADE WIJAYATI³⁾
SAGUNG MAS SURYANIADI⁴⁾

Program Studi Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

aryaniputri096@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua yang melibatkan 85 orang karyawan sebagai responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja (XI) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS 25. Jenis data pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -13,920 < t_{tabel} 1,66365$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -3,933 > t_{tabel} 1,66365$. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan $F_{hitung} 132,974 > 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien determinasi sebesar 75,9 %. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kebijakan - kebijakan yang ada untuk mengurangi *turnover intention*

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention*

ABSTRACT

The research -was titled "Satisfaction and Work Environment and Its Effect on Employee Turnover Intention at Melia Bali Indonesia Nusa" involving 85 employees as respondents. The purpose of this study was to determine the influence of job satisfaction (X1) and work environment (X2) on Turnover Intention (Y). The method used in this study was the analysis of multiple linear regression through the aid of the program SPSS 25. The data types in this study are quantitative descriptive. The analysis results of this study showed that the job satisfaction of a partial is negatively influential and significant to turnover intention with the significant value of $0,000 < 0,05$ with a $t_{value} -13,920 < t_{table} 1,66365$. Work environments are partially influential negatively and significantly towards turnover intention with the significant value of $0,000 < 0,05$ with a $t_{value} of - 3,933 > t_{table} 1,66365$. Satisfaction and work environment simultaneously have a significant effect on turnover intention. With $F_{count} 132,974 > 3,11$ and a significance value of $0,000 < 0,05$. With a coefficient of determination of 75,9%. This research is expected to assist companies in improving existing policies to reduce turnover intentions.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Dengan melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Dan volume penjualan inilah yang digunakan untuk memperkirakan besarnya keuntungan yang diterima dengan penjualan produk atau jasa kepada pelanggan serta biaya yang sudah dikeluarkan.

Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja

karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Rayka, dkk. 2014).

Mengingat pentingnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan. Pengelolaan SDM yang kurang maksimal dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja dan juga lingkungan kerja juga kurang maksimal. Jika kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak maksimal akan berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan yang juga kurang maksimal, hingga mengakibatkan terjadinya *turnover intention*.

Merujuk pada permasalahan terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berdampak pada *turnover intention*, maka alasan mendasar dilakukan kajian terhadap variabel tersebut di Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua dari berbagai masalah diperoleh hasil data bahwa *turnover intention* yang terjadi cukup tinggi dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1
Data Jumlah Turnover Intention Karyawan Melia Bali Hotel Indonesia
Nusa Dua tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan Resign (Orang)	Jumlah karyawan	Presentase (%)
1.	2015	53	459	11.55%
2.	2016	47	467	10.06%
3.	2017	79	547	14.44%
4.	2018	82	552	14.86%
5.	2019	104	589	17.66%
Rata- rata				13.71%

Sumber: Melia Bali Hotel Indonesia

Berdasarkan Tabel 1 data yang diolah dari employee human resources Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua diketahui bahwa rata-rata *turnover* karyawan di 5 tahun terakhir adalah pada tahun 2015 sebesar 11.55% ke tahun 2016 sebesar 10.06% disini terjadi penurunan sebesar 1,49% sedangkan pada tahun 2016 sebesar 10.06 dan tahun 2017 sebesar 14.44% terjadi peningkatan perubahan *turnover* sebesar 4% yang awalnya hanya 10.06 % menjadi 14.44%. tahun 2017 sebesar 14.44% menjadi 14.86% ditahun ini kembali terjadi peningkatan lagi sebesar 0,42%, dan terakhir di tahun 2018 sebesar 14.86 % dan 2019 sebesar 17.66% tahun terakhir terjadi peningkatan sebesar 2.8% Tingkat *turnover* pada Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Berdasarkan data diatas rata-rata *turnover* dari tahun 2015 hingga 2019 adalah sebesar 13,71% dimana persentase tersebut menunjukkan nilai yang cukup tinggi selama 5 tahun terakhir.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang tersebut adalah:

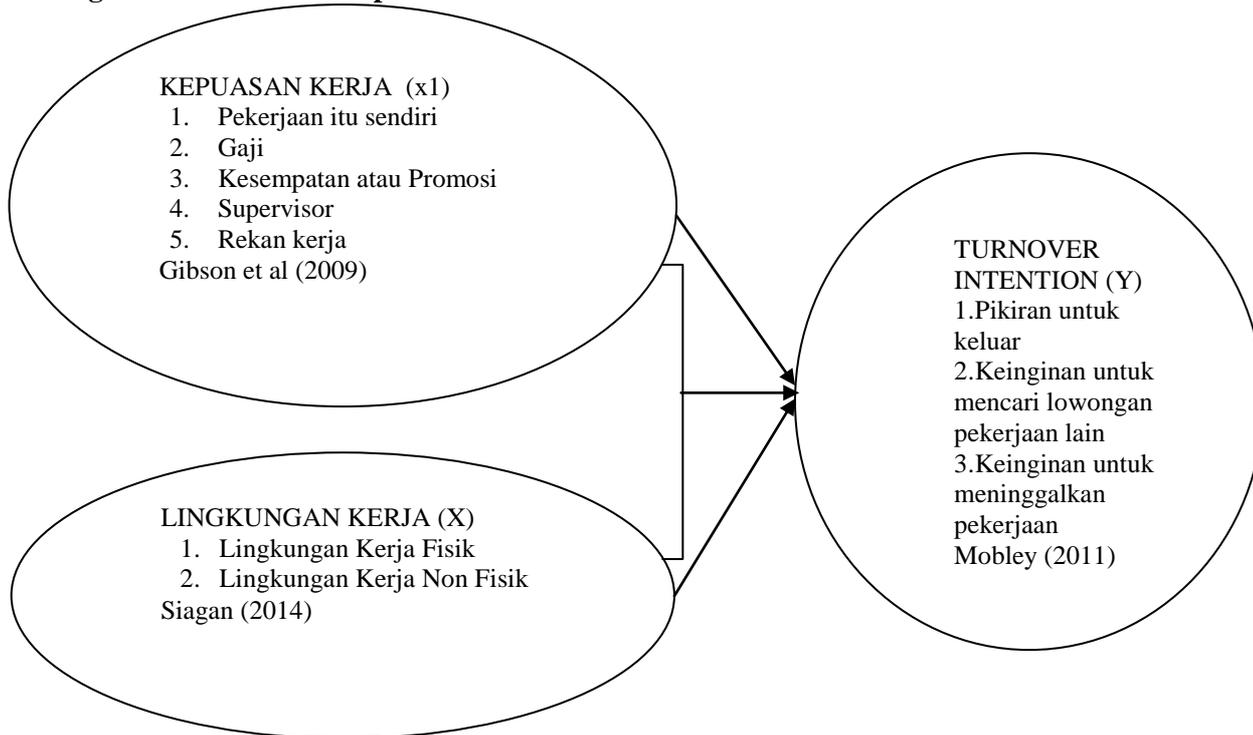
- a. Adakah pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua?
- b. Adakah pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua?
- c. Adakah pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Melia Bah Hotel Indonesia Nusa Dua?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan yang di dapat dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari lingkungan terhadap *turnover intention* karyawan di Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerjadan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis



Adapun rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua
- H3 : Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention karyawan pada Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua yang berlokasi Kawasan Pariwisata ITDC Lot 1, Jl. Raya Nusa Dua Selatan, Benoa, South Kuta, Badung Regency, Bali 80363. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua. Sampel penelitian ini adalah 85 orang dengan menggunakan rumus slovin 10%. Pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien kolerasi berganda dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 85 data responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, didapat informasi bahwa jumlah responden berdasarkan departemen House Keeping paling mendominasi diantara yang lainnya yakni 16 karyawan atau 19%. Sedangkan department yang jumlahnya paling sedikit yakni The Level dan Executive Office sebanyak 1 orang atau 1 % jumlah responden dengan rentang umur 20 - 30 Tahun lebih mendominasi diantara responden yang lainnya yakni 45 responden atau 53%. Sedangkan responden dengan rentang umur >50 Tahun yang paling sedikit yakni 3 responden atau 4%. reponden berdasarkan jenis kelamin yakni responden jenis kelamin pria yakni 47 orang atau 55% lebih mendominasi dibandingkan karyawan dengan jenis kelamin wanita yakni 38 orang atau 45%. Berdasarkan karakteristik sebagian besar responden merupakan lulusan Diploma Tiga (D3) dengan jumlah 30 karyawan (35%) sedangkan yang paling sedikit yaitu SMA dengan jumlah 4 (5%) Berdasarkan karakteristik masa kerja mayoritasnya yaitu 1-3 tahun dengan jumlah 42 (49%) sedangkan paling rendah yaitu 13-15 tahun dengan jumlah 3 (4%)

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan berdistribusi secara normal atau tidak. Nilai yang dihasilkan pada Asymtotic Significant sebesar 0,200. Dapat diartikan bahwa nilai Asymtotic Significant lebih besar dan pada 0,05 maka distribusi dan populasi dinyatakan normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,839 sehingga lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji linearitas pada variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, memiliki nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,675 sehingga lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linear.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan angka Tolerance lebih besar dari 0,1. Hasil menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada kedua variabel sebesar 0,910 sehingga lebih besar dari 0,1. Serta memiliki nilai VIF sebesar 1,099 sehingga lebih kecil dari 10. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan cara meregresi nilai absolut terhadap variabel independen. Nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,703 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,480. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap absolute residual, sehingga model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2
Koefisien Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.120	1.416		31.168	0.000
Kepuasan Kerja	-0.715	0.051	-0.782	-13.920	0.000
Lingkungan Kerja	-0.309	0.079	-0.221	-3.933	0.000
R				.874	
R Square				.764	
F Hitung				132,97	
Sig.F				0,000	

Sumber: Output SPSS 25

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independent dalam

Berdasarkan hasil perhitungan Nilai konstanta 44,120 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak ada (X_1 dan $X_2 = 0$) maka variabel *turnover intention* berada pada angka 44,120 penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 2, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 44,120 + 0,715X_1 + 0,309X_2$

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing masing variabel sebagai berikut: Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Melia Bali Hotel Nusa Dua Dari tabel coefficients diperoleh thitung = -13.920 yang artinya thitung > ttabel (- 13.920 > 1,66365.) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya hipotesis 1 terbukti.

Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Melia Bali Hotel Nusa Dua Dari tabel coefficients diperoleh thitung = -3.933 yang artinya thitung > ttabel (-3.933 > 1,66365) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh negative signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 2 terbukti.

Berdasarkan pada tabel 16 dapat diketahui bahwa hasil nilai dari Uji F. Rumus untuk pembilang $df(N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan rumus untuk penyebut $df(N_2) = n - k = 85 - 3 = 82$. Sehingga diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,11 dengan tara signifikansi 5%. Maka, hal ini berarti nilai Fhitung > Ftabel yaitu 132,974 > 3,11 dan nilai probabilitas (sig.t) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menandakan terdapat pengaruh secara simultan.

Nilai koefisien korelasi (R) jika dilihat pada Tabel 2 bernilai sebesar 0,874, yang artinya bahwa kepuasan

kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 76,4% terhadap *turnover intention*. Sementara sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
- c. Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention

Saran

Variabel Kepuasan kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Maka dari itu sebaiknya perusahaan mencari kebijakan agar kepuasan dan lingkungan kerja karyawan terpenuhi dengan baik dan sesuai keinginan karyawan agar tingkat turnover intention di perusahaan tidak meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A. A Gede Agung Januartha Dan I G. A Dewi Adnyani. (2019). "Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, Tahun 2019.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Akwon Novie Margarani, Suprpti Ni Wayan Sri dan Sintaasih Desak Ketut, 2014 "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar (Studi Pada Anantara Seminyak Resort & Spa, Bali)". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Alfi Mardiana. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention." (Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Webe Intertizada/Kampoeng Semarang)
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. (2013). E-Business dan E-Commerce. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Christian Anugerah Rusdi Pramudika, Yulianue, Aziz Fathoni, dan Amanda Mastisia Rakanita. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Belle View Hotel Semarang".
- Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group Jakarta.
- Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan. 2013. "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention.", Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1.
- G.R. Terry. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta:Penerbit Kencana
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Ghisella Paat, Bermhard Tewal dan Arazzi Bin H. Jan. (2017). "Pengaruh Komitmen Organisasi ,Kepuasan Kerja,Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado". Jurnal EMBA. Vol. 5, No. 3, Tahun 2017
- Hasibuan, Malayu. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Johannes, Edward, dan Muchid Rofi'i. (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening". Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2, No. 2, Tahun 2014.
- Malna, Muhammad Afrizal., Rodhiyah., dan Reni Shinta Dewi. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. Diponegoro Journal Of Social. And Political Of Science. Hal 1-12.
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo