

Pengaruh Kepuasan Upah dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan UD SGK Kesamben Blitar Jawa Timur

Refani Afri Zaldi

Universitas Negeri Malang, Indonesia

E-mail: afrirefani@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepuasan Upah dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan kayu UD SGK yang terletak di Kesamben Blitar Jawa Timur. Seperti kasus yang terjadi di UD SGK, tingkat *turnover intention* di UD SGK dinilai cukup tinggi dan meningkat setiap tahunnya dan tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan kedepannya. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua karyawan UD SGK bagian produksi sebanyak 35 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan upah karyawan UD SGK Kesamben Blitar dalam keadaan cukup, lingkungan kerja di UD SGK Kesamben Blitar dalam keadaan rendah, *turnover intention* karyawan UD SGK Kesamben Blitar termasuk dalam kategori tinggi (2) Kepuasan upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Upah, Lingkungan Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya berhubungan dengan peran sumber daya manusia sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kerja dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu peran sumber daya manusia khususnya karyawan adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover intention* pada karyawannya. Andini dalam Putra dan Surya (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover intention* tersebut harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, agar perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawannya.

Andini (2006) mengatakan alasan untuk mencari pekerjaan lain demi hasil yang lebih memuaskan diantaranya adalah kepuasan upah yang diterima. Lum *et al* (1998) menyatakan kepuasan upah dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan upahnya ketika persepsi terhadap upah dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan jenis pekerjaan, tingkat jabatan, dan lama masa kerja karyawan, dengan pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan maka tingkat kepuasan akan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan terpenuhi dan diharapkan dapat mengurangi jumlah *turnover intention* karyawan.

Kepuasan upah adalah sikap suka atau tidak suka karyawan terhadap besar kecilnya pemberian upah sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan perusahaan. Seseorang akan terpuaskan dengan upahnya ketika persepsi terhadap upah dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan apa yang diharapkan.. Heneman dan Schwab (1988) dalam Andini membagi kepuasan upah menjadi empat indikator yaitu kepuasan upah yang memuaskan, tunjangan atau bonus yang sesuai harapan, kenaikan upah yang sesuai harapan, dan sistem pemberian upah yang sesuai harapan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi jumlah *turnover intention* menurut Mobley dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang bagus dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memiliki situasi yang kondusif akan membuat karyawan maksimal dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan, hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009) membagi indikator lingkungan kerja menjadi beberapa indikator yakni fasilitas kerja, peralatan kerja, penerangan atau cahaya, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Harnoto (2002) menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Menurut Mobley (1978) keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela.

Menurut Mobley dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) membagi *turnover intention* dalam beberapa indikator yang meliputi memikirkan untuk keluar dari perusahaan, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. *Turnover intention* yang terjadi di perusahaan disebabkan oleh berbagai macam hal, dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh kepuasan upah dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

UD SGK adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan kayu untuk dijadikan veneer atau bahan pembuatan triplek yang berlokasi di Kesamben, Blitar, Jawa Timur. Seperti kasus yang terjadi di UD SGK tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan ini cukup tinggi dan akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan kedepannya. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data karyawan yang keluar dalam tiga tahun terakhir dari tahun 2015 sampai 2017 pada Tabel 1.

Tabel 1 data karyawan UD SGK

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase
2015	41	3	5	39	11,36%
2016	39	22	11	50	18,03%
2017	50	10	12	48	20%

Sumber: UD. SGK Kesamben Blitar

Pada Tabel 1 berikut terlihat bahwa jumlah *turnover* karyawan selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 11,36% pada tahun 2015 meningkat menjadi 18,03% pada tahun 2016 dan kembali meningkat menjadi 20% pada tahun 2017. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang keluar pada perusahaan tersebut lebih tinggi daripada karyawan yang masuk. Angka *turnover* yang cukup tinggi berdampak buruk pada UD SGK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) bagaimana kondisi kepuasan upah, lingkungan kerja, dan *turnover intention* karyawan UD SGK; 2) Apakah kepuasan upah berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UD SGK ?; 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover*

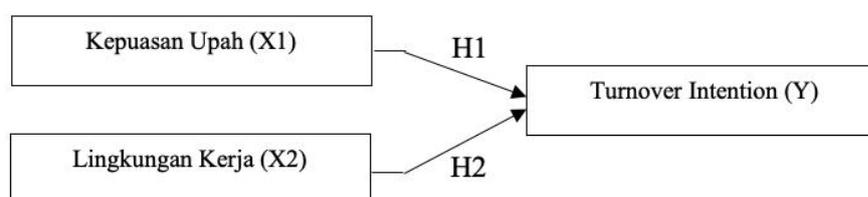
intention karyawan UD SGK ? Dari pembahasan berikut maka hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh secara negatif signifikan antara kepuasan upah terhadap *turnover intention* karyawan UD SGK.

H2: Terdapat pengaruh secara negatif signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan UD SGK.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) mengatakan penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme yang memandang realitas, gejala, dan fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Adapun rancangan penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Responden penelitian adalah karyawan bagian produksi UD SGK Kesamben Blitar yang berjumlah 35 karyawan, metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner untuk mencari data langsung dari karyawan yang peneliti ambil sebagai sampel.

Angket dalam penelitian ini menggunakan model jawaban bentuk skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial dengan 5 alternatif jawaban. Adapun pilihan yang disediakan terdiri dari lima opsi atau lima alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Kuesioner kepuasan upah diadopsi dari penelitian Heneman dan Schwab (1988) dalam Andini, terdiri dari 10 item pertanyaan. Indikator variabel kepuasan upah yang digunakan meliputi: Kepuasan upah yang memuaskan, Tunjangan atau bonus yang sesuai harapan, Kenaikan upah yang sesuai harapan, Sistem pemberian upah yang sesuai harapan. Kuesioner lingkungan kerja diadopsi dari Sedarmayanti (2009) yang terdiri dari 9 item pernyataan. Indikator variabel lingkungan kerja yang digunakan yaitu: fasilitas kerja, peralatan kerja, penerangan atau cahaya, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kuesioner *turnover intention* diadopsi dari penelitian Mobley dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) yang terdiri dari 5 item pernyataan. Indikator yang digunakan untuk variabel *turnover intention* adalah: memikirkan untuk keluar dari pekerjaan, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar.

Untuk mendapatkan data yang akurat maka instrumen kuesioner yang dipakai harus diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen, sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Indikator dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) yang didapat $\geq 0,334$. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui interval dan dihitung frekuensi jawaban kemudian dicari nilai rata-ratanya, dari rata-rata jawaban responden tersebut kemudian peneliti akan menyimpulkan variabel dengan kategori seperti pada Tabel 2.

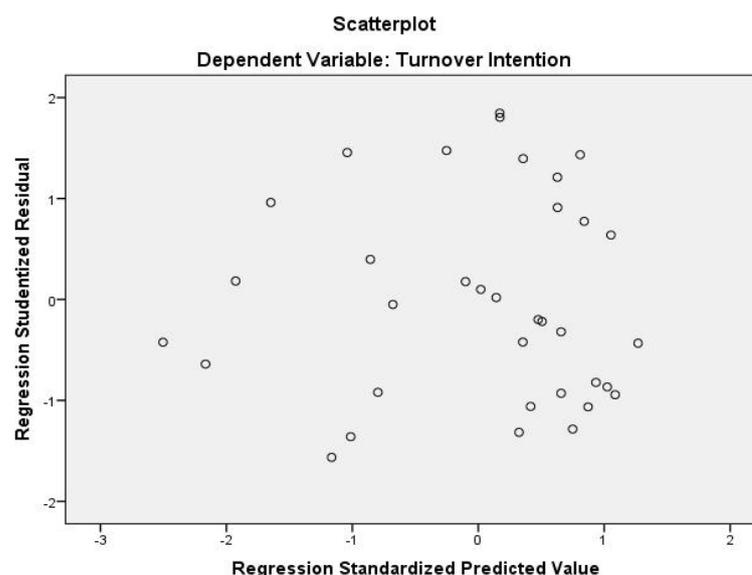
Tabel 2. Kategori Penilaian Variabel

No.	Rata-Rata Jawaban	Kategori
1	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
2	3,41 – 4,20	Tinggi
3	2,61 – 3,40	Cukup
4	1,81 – 2,60	Rendah
5	1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas Kepuasan Upah (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan hasil uji t dengan taraf signifikansi α sebesar 0,05 (5%). Dalam penelitian ini untuk menghitung nilai uji dengan menggunakan program SPSS *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya tiap item instrumen. Item dikatakan valid, jika $r_{hit} > r_{tab}$ dengan taraf signifikansi 5% dan sebaliknya. Semua item pernyataan dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hit} > r_{tab}$ yaitu 0.334. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel 1.3 dibawah dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini model regresi yang dihasilkan terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $asym.sig > 0.05$ yaitu sebesar 0.702. Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah kesalahan dari model yang diamati memiliki varian yang konstan atau tidak. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran residual pada grafik *scatterplot*. Metode dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada metode regresi. Adapun hasil output dari uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Variabel dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas jika *tolerance* > 0.1 dan VIF nya < 5. Berdasarkan tabel 1.4 dibawah besar nilai *tolerance* 0,997 sementara VIF 1.003, Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah terpenuhi.

Responden dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi UD SGK Kesamben Blitar yang berjumlah 35 karyawan. Deskripsi data responden dibedakan menjadi 6 kategori yaitu umur, jenis kelamin, lama kerja, bagian, tempat tinggal, dan upah. Dari hasil deskripsi data responden diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Berdasarkan umur karyawan bagian produksi UD SGK Kesamben Blitar berusia antara 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 16 orang (45.71 %); (2) Berdasarkan jenis kelamin karyawan bagian produksi UD SGK Kesamben Blitar mayoritas adalah laki-laki sebanyak 20 orang (57.14 %); (3) Deskripsi data berdasarkan lama kerja karyawan bagian produksi UD SGK Kesamben Blitar mayoritas masih bekerja dalam waktu kurang dari 2 tahun sebanyak 22 orang (62.86 %), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan UD SGK masih tergolong karyawan baru; (4) Deskripsi data berdasarkan bagian mayoritas karyawan bekerja pada bagian produksi veneer sebanyak 22 orang (62.86 %); (5) Berdasarkan tempat tinggal karyawan UD SGK Kesamben Blitar mayoritas bertempat tinggal di sekitar perusahaan dengan jarak 0 – 5 Km yaitu di Kecamatan Kesamben sebanyak 20 orang (57.14 %); (6) Berdasarkan upah yang diterima semua karyawan bagian produksi UD SGK Kesamben Blitar menerima upah dengan jumlah yang sama yaitu 1 – 1.5 juta perbulan.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel bebas, yaitu kepuasan upah karyawan (X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2) dengan variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan (Y).

Kepuasan Upah

Variabel kepuasan upah karyawan diukur menggunakan 10 item pertanyaan yang merupakan pengembangan dari indikator kepuasan upah karyawan dengan menggunakan 5 skala interval pengukuran. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah kondisi kepuasan upah karyawan pada UD SGK berada dalam kategori cukup dibuktikan dengan nilai *grand mean* yang didapatkan sebesar 2.75 yang termasuk dalam skala interval 2.61 sampai 3.40, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah cukup puas dalam hal kepuasan upah karyawan.

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja karyawan diukur menggunakan 9 item pertanyaan yang merupakan pengembangan dari indikator lingkungan kerja karyawan, dengan menggunakan 5 skala interval pengukuran. Hasil yang didapatkan peneliti dari penyebaran kuesioner adalah lingkungan kerja di UD SGK Kesamben Blitar tergolong dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan nilai *grand mean* yang didapatkan sebesar 2.50 yang termasuk dalam interval 1.81 sampai 2.60 dengan asumsi bahwa lingkungan kerja karyawan dalam kategori rendah.

Turnover Intention

Variabel *turnover intention* pada karyawan UD SGK Kesamben Blitar diukur menggunakan 5 item pertanyaan yang merupakan pengembangan dari indikator *turnover intention* karyawan, dengan menggunakan 5 skala interval pengukuran. Hasil yang diperoleh yaitu *turnover intention* karyawan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *grand mean* yang didapatkan sebesar 3.45 yang termasuk dalam interval 3.41 sampai 4.20, dengan asumsi bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tinggi.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara kepuasan upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial data dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Variabel X1-Y dan X2-Y

Variabel	Koefisien		t _{hitung}	Sig.
	B	Std. error		
Konstanta	20,448	2,715	7,532	0,000
Kepuasan Upah (X1)	-0,280	0,106	-2,634	0,013
Konstanta	17,689	1,978	8,945	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	-0,207	0,092	-2,245	0,032

Berdasarkan data diatas, persamaan regresinya adalah Kepuasan Upah (X1) – *Turnover Intention* (Y).

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20.448 + (-0.280) X.$$

Dari persamaan tersebut, nilai sebesar 20.448 merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel yaitu kepuasan upah (X1) sebesar -0.280 maka *turnover intention* (Y) sebesar 20.448. Lum et al (1998) menyatakan kepuasan upah dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan upahnya ketika persepsi terhadap upah dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Berdasarkan hasil deskriptif, menunjukkan bahwa variabel kepuasan upah karyawan UD SGK Kesamben Blitar berada dalam kategori cukup. Hal ini ditunjukkan dengan nilai grand mean yang hanya sebesar 2.75 yang menjadi tolak ukur bahwa kepuasan upah karyawan dalam kategori cukup.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa jumlah rata-rata jawaban responden dengan nilai tertinggi berada pada item pertanyaan nomor 5 dengan nilai rata-rata 3.37, “Bagi saya pemberian bonus dapat meningkatkan semangat kerja” yang artinya menurut pendapat karyawan memberikan bonus tambahan di luar pemberian upah yang sesuai dengan kinerja maupun prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkatkan semangat kerja dan karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item pernyataan nomor 2 dengan nilai rata-rata sebesar 2.34. “Upah yang saya terima selalu memuaskan” ini berarti bahwa kebanyakan karyawan pada UD SGK belum merasa puas dengan upah yang mereka terima.

Lingkungan Kerja Karyawan UD SGK

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja karyawan pada UD SGK Kesamben Blitar termasuk dalam kategori rendah, hal ini ditunjukkan dengan nilai *grand mean* sebesar 2.50 ini berarti lingkungan kerja berada di interval 1.81 sampai 2.60 dengan kategori rendah.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa jumlah rata-rata jawaban responden dengan nilai tertinggi berada item pertanyaan nomor 4 dengan nilai rata-rata 3.03, “Peralatan kerja yang disediakan perusahaan masih dalam kondisi layak digunakan”. Sedangkan nilai terendah pada item pernyataan nomor 6 dengan nilai rata-rata 1.89, yakni “Perusahaan menyediakan petugas keamanan di lingkungan kerja yang setiap saat menjaga keamanan” dan item pernyataan nomor 9 dengan nilai rata-rata 1.94 “Hubungan antar rekan kerja yang terjalin saat ini sangat baik”.

Turnover Intention Kaeyawan UD SGK

Turnover intention karyawan merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain, *turnover intention* karyawan mengindikasikan bahwa karyawan sudah merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dia lakukan dan ingin mencari alternatif pekerjaan lain. Berdasarkan hasil penelitian *turnover intention* karyawan UD SGK Kesamben Blitar termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai grand mean sebesar 3.45.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa jumlah rata-rata jawaban responden dengan nilai tertinggi berada pada item soal nomor 5 dengan nilai rata-rata 3.69, "Jika ada tawaran pekerjaan lain dengan upah yang sama, saya akan keluar dari perusahaan". Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item soal pertanyaan nomor 1 dengan nilai rata-rata 3.22, "Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan".

Pengaruh Kepuasan Upah Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan upah karyawan terhadap *turnover intention* karyawan UD SGK Kesamben Blitar, dengan nilai t hitung sebesar $-2.634 > t$ tabel 1.690 dengan signifikansi $0.013 < 0.050$ maka H_1 diterima.

Kepuasan upah karyawan yang cukup akan menimbulkan karyawan UD SGK Kesamben Blitar untuk keluar dari perusahaan. Hal ini disebabkan pemberian upah yang tidak sesuai dengan tuntutan karyawan yang berarti *ekspektasi* karyawan tentang upah yang diterima ketika bergabung dengan perusahaan kurang memenuhi keinginan karyawan, dan pimpinan yang juga kurang memahami keadaan karyawan membuat karyawan merasa kurang diperhatikan dan merasa kurang puas dengan keadaan yang ada ditempat kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan upah yang diterima karyawan akan berdampak baik terhadap perusahaan yaitu penurunan *turnover intention*, namun sebaliknya semakin rendah kepuasan upah maka berdampak terhadap perusahaan yaitu meningkatnya jumlah *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan menyebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara lingkungan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan UD SGK Kesamben Blitar. Dengan nilai t hitung sebesar $-2.245 > t$ tabel 1.690 dengan signifikansi $0.032 < 0.050$ maka H_2 diterima.

Lingkungan kerja yang sudah cukup nyaman tapi kurang mendukung kerja karyawan akan menyebabkan *turnover intention* pada karyawan UD SGK kesamben Blitar, karena karyawan akan merasa kurang nyaman dengan apa yang dikerjakannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa faktor penyebab karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada diperusahaan adalah adanya hubungan yang tidak baik yang terjalin antar karyawan dan kurangnya jumlah petugas keamanan yang ada di perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai kondisi lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan membuat para karyawan semakin semangat untuk bekerja, sedangkan perusahaan yang mempunyai kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung maka karyawan juga akan merasa kesulitan dalam bekerja.

PENUTUP

Kepuasan upah karyawan UD SGK Kesamben Blitar dalam keadaan cukup, lingkungan kerja karyawan di UD SGK Kesamben Blitar dalam keadaan rendah, dan *turnover intention* karyawan UD SGK Kesamben Blitar termasuk dalam kategori tinggi. Kepuasan upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UD SGK Kesamben Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan upah yang diterima karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan upah yang diterima karyawan maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UD SGK Kesamben Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.

REFERENSI

- Amany, T. J. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Upah, dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada CV Sumber Setia Abadi Kabupaten Sleman. *JOM Fekon*, 3(1), 1-16.
- Andini, R. (2006). Analisis Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Semarang. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2). 1-16.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-19.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta. PT. Prehallindo.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumberdaya Energi Surabaya. *Jurnal Neo-Bis* Vol. 6 No. 1 2012.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(3), 305-320.
- Mobley, Horner, Hollingsworth. (1978). *The Relationship Between Human Resources Practices and Employee Retention in Public Organisations; an Explatory Study Conducted in the United Arab Emirates*. Arab: International Journal of Business and Social Science.
- Putra, D. K., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen*, 5(7), 4281-4308.
- Putrianti, A. D. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 1-9.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Bandar Maju.

- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), 932-951.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wasposito, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.