

**TESIS**

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
PT. MEARES SOPUTAN MINING DI PROVINSI  
SULAWESI UTARA**

Disusun dan diajukan oleh :

**Arifah Asjadiyyah Rahim**

**A012221027**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**TESIS**

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER* MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
PT. MEARES SOPUTAN MINING DI PROVINSI  
SULAWESI UTARA**

***THE EFFECT OF EMPLOYEES COMMITMENT AND WORK ENVIRONMENT  
ON TURNOVER THROUGH JOB SATISFACTION AT PT. MEARES  
SOPUTAN MINING IN NORTH SULAWESI PROVINCE***

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh :

**Arifah Asjadiyyah Rahim**

**A012221027**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. MEARES  
SOPUTAN MINING DI PROVINSI SULAWESI UTARA**

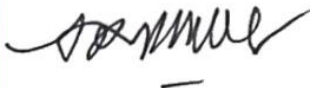
Disusun dan diajukan oleh:

**ARIFAH ASJADIYAH RAHIM**  
NIM A012221027

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **10 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Nurdin Brasit, SE., M.Si.  
NIP 195812311986011008

Pembimbing Pendamping



Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si.  
NIP 196107131987022001

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si., CIPM  
NIP 19680629 199403 1 002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.  
NIP 19640205 198810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Arifah Asjadiyyah Rahim  
Nim : A012221027  
Program studi : Magister Manajemen  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Pengaruh Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 8 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Arifah Asjadiyyah Rahim

## PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Tesis ini berjudul *“Pengaruh Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover melalui Kepuasan Kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara”* yang dibimbing oleh **Prof. Nurdin Brasit, SE., M.Si. dan ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si.** Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya dan teristimewa penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis yaitu Bapak **Ir. H. Abdul Rahim, S.T., IPU.** dan Mama **Hj. Kasma** dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga karena telah membesarkan, mendidik, serta senantiasa memberikan motivasi dengan penuh lantunan doa yang senantiasa dipanjatkan untuk anaknya selama ini.

Tidak sedikit kendala yang penulis hadapi dalam proses penelitian hingga penyusunan tesis. Namun, dengan bantuan dari berbagai pihak, maka kendala tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Seiring dengan penyelesaian tesis ini, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama perjalanan penelitian ini.

1. Kepada Prof. Nurdin Brasit, SE., M.Si. dan ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si yang tidak henti memberikan bimbingan, dan petunjuk serta telah membantu saya dalam proses penyempurnaan penelitian ini.
2. Kepada Prof. Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE., MT., Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si., dan ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr. selaku penguji yang telah memberikan arahan dan saran yang bersifat membangun terkait dengan proses penyempurnaan penelitian ini.
3. Kepada orang tua, adik-adik, dan seluruh keluarga besar atas doa dan dukungannya selama proses penyelesaian studi.
4. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara yang telah memberikan kesempatan dan kontribusi yang sangat berharga dan berperan penting dalam keberhasilan penelitian ini.
5. Kepada para staff akademik, dan semua pihak yang telah menyediakan fasilitas dan lingkungan yang mendukung penelitian saya serta telah membantu dalam memberikan kemudahan dalam proses administrasi.
6. Kepada sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangat atas kelancaran dalam menyusun penelitian ini.
7. Kepada teman-teman di Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar Angkatan tahun 2022, khususnya kelas B2 atas kerja sama dan dukungannya memberi semangat dan sumbangsih pikiran kepada peneliti selama menimba ilmu, semoga selalu diberi kemudahan dalam proses pendidikan selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan tesis ini masih jauh dari katasempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi kecil dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Akhir kata, rasa syukur saya persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esayang senantiasa memberikan petunjuk, kekuatan, dan rahmat-Nya dalam setiap langkah hidup. Penulis berharap semoga segala amal kebaikan dan bantuan dari semua pihak yang diberikan kepada penulis dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT,

Makassar, 15 Juni 2024

Arifah Asjadiyyah Rahim

## ABSTRACT

ARIFAH ASJADIYYAH RAHIM. *The Effect of Employees' Commitment and Work Environment on Turnover through Job Satisfaction at PT. Meares Soputan Mining* (supervised by Nurdin Brasit and Fauziah Umar)

This research aims to investigate employees' commitment and the work environment affecting turnover at PT. Meares Soputan Mining in North Sulawesi Province. The type of research used in this research was quantitative research. The population consisted of 128 employees. Sample was determined used Slovin formula. The data analysis used were partial least squares (PLS) analysis. The research results show that commitment has a positive and significant effect on job satisfaction; work environment has a positive and insignificant effect on job satisfaction; commitment has a negative and significant effect on turnover; work environment has a significant negative effect on turnover, job satisfaction has a significant negative effect on turnover, there is an indirect effect of commitment on turnover through job satisfaction; there is an indirect effect of the work environment on turnover through job satisfaction at PT. Meares Soputan Mining Processing & Maintenance Department in North Sulawesi Province.

Key words: commitment, work environment, turnover, job satisfaction



## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                  | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....                              | <b>ii</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....                            | <b>iv</b>   |
| <b>PRAKATA</b> .....  | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                       | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                     | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                  | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                              | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....                                     | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                    | 7           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                 | 7           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                | 8           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                        | <b>9</b>    |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....               | 9           |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ..... | 9           |
| 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....     | 10          |
| 2.2 Komitmen Organisasi.....                                | 10          |
| 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....                   | 10          |
| 2.2.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi .....                 | 12          |
| 2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....        | 13          |
| 2.3 Lingkungan Kerja.....                                   | 14          |
| 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....                     | 14          |
| 2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....                    | 16          |
| 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....                       | 17          |
| 2.4 Kepuasan Kerja .....                                    | 17          |
| 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....                       | 17          |
| 2.4.2 Faktor-faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja.....    | 19          |
| 2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja .....                        | 20          |
| 2.5 <i>Turnover</i> .....                                   | 20          |
| 2.5.1 Pengertian <i>Turnover</i> .....                      | 20          |
| 2.5.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover</i> .....        | 22          |
| 2.5.3 Indikator <i>Turnover</i> .....                       | 23          |



|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 2.6  | Tinjauan Empiris .....   | 23        |
| <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b> |  | <b>31</b> |
| 3.1  | Kerangka Konseptual.....   | 31        |
| 3.1.1  | Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja .....                                    | 31        |
| 3.1.2  | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....                             | 32        |
| 3.1.3  | Pengaruh Komitmen terhadap <i>Turnover</i> .....                                   | 32        |
| 3.1.4  | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> .....                           | 34        |
| 3.1.5  | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i> .....                             | 35        |
| 3.1.6  | Pengaruh Komitmen terhadap <i>Turnover</i> melalui Kepuasan Kerja<br>.....         | 36        |
| 3.1.7  | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> melalui<br>Kepuasan Kerja ..... | 37        |
| 3.2  | Hipotesis.....   | 39        |
| <b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>                  |  | <b>40</b> |
| 4.1  | Rancangan Penelitian.....  | 40        |
| 4.2  | Lokasi dan Waktu Penelitian.....   | 40        |
| 4.3  | Populasi dan Sampel.....   | 40        |
| 4.3.1  | Populasi .....   | 40        |
| 4.3.2  | Sampel.....  | 41        |
| 4.4  | Jenis dan Sumber Data .....  | 41        |
| 4.5  | Teknik Pengumpulan Data.....   | 42        |
| 4.6  | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....                                 | 42        |
| 4.6.1  | Variabel Penelitian .....  | 42        |
| 4.6.2  | Definisi Operasional.....  | 43        |
| 4.7  | Teknik Analisis Data .....   | 45        |
| 4.7.1  | Analisis Statistik Deskriptif .....  | 45        |
| 4.7.2  | Analisa Model Pengukuran/Outer Model .....   | 45        |
| 4.7.3  | Analisa Model Struktural/Inner Model.....  | 46        |
| 4.8  | Uji Hipotesis.....   | 47        |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>     |  | <b>49</b> |
| 5.1  | Gambaran Umum Objek Penelitian.....  | 49        |
| 5.1.1  | Sejarah singkat PT. Meares Soputan Mining (MSM) .....                              | 49        |
| 5.1.2  | Visi, Misi, dan Logo PT. Meares Soputan Mining (MSM).....                          | 49        |
| 5.2  | Analisis Deskriptif .....  | 50        |
| 5.2.1  | Karakteristik Responden .....  | 50        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....   | 53        |
| Rentang Kategori Skor .....  | 54        |
| Penafsiran .....   | 54        |
| 1,00 – 1,80 .....  | 54        |
| Sangat tidak baik/Sangat rendah.....   | 54        |
| 1,81 – 2,60 .....  | 54        |
| Tidak baik/Rendah.....   | 54        |
| 2,61 – 3,40 .....  | 54        |
| Cukup/Sedang.....  | 54        |
| 3,41 – 4,20 .....  | 54        |
| Baik/Tinggi.....   | 54        |
| 4,21 – 5,00 .....  | 54        |
| Sangat baik/Sangat tinggi.....   | 54        |
| 5.2.3 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) .....                                      | 58        |
| 5.2.4 Analisis Model Struktural (Inner Model).....                                       | 61        |
| 5.2.5 Pengujian Hipotesis .....  | 63        |
| 5.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....   | 68        |
| 5.3.1 Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja .....                                    | 68        |
| 5.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....                             | 69        |
| 5.3.3 Pengaruh Komitmen terhadap <i>Turnover</i> .....                                   | 70        |
| 5.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> .....                           | 71        |
| 5.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i> .....                             | 73        |
| 5.3.6 Pengaruh Komitmen terhadap <i>Turnover</i> melalui Kepuasan Kerja<br>.....         | 75        |
| 5.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> melalui<br>Kepuasan Kerja ..... | 76        |
| <b>BAB VI PENUTUP .....</b>  | <b>77</b> |
| 6.1 Kesimpulan.....  | 77        |
| 6.2 Saran.....   | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>80</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>  | <b>84</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Fenomena Lingkungan kerja yang terjadi di PT. Meares Sopotan Mining .....         | 4  |
| Tabel 1. 2 Data jumlah karyawan PT. Meares Sopotan Mining .....                              | 5  |
| Tabel 1. 3 Data Karyawan PT. Meares Sopotan Mining : <i>Processing and Maintenance</i> ..... | 5  |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....  | 24 |
| Tabel 4. 1 Konsep Operasional Variabel.....  | 44 |
| Tabel 5. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....                            | 51 |
| Tabel 5. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....                                    | 51 |
| Tabel 5. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....                       | 52 |
| Tabel 5. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....                             | 53 |
| Tabel 5. 5 Kriteria Analisis Deskripsi.....  | 54 |
| Tabel 5. 6 Tabulasi Perhitungan Jawaban Responden tentang Komitmen.....                      | 55 |
| Tabel 5. 7 Tabulasi Perhitungan Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja .....             | 56 |
| Tabel 5. 8 Tabulasi Perhitungan Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja.....                | 57 |
| Tabel 5. 9 Tabulasi Perhitungan Jawaban Responden tentang <i>Turnover</i> .....              | 58 |
| Tabel 5. 10 Nilai <i>Loading Factor</i> .....  | 58 |
| Tabel 5. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE) .....                                     | 60 |
| Tabel 5. 12 Nilai Reliabilitas Konstruksi.....   | 61 |
| Tabel 5. 13 Nilai R-Square.....  | 61 |
| Tabel 5. 14 Nilai F-Square .....   | 62 |
| Tabel 5. 15 Hasil Uji Pengaruh Langsung .....  | 64 |
| Tabel 5. 16 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....  | 66 |
| Tabel 5. 17 Hasil Uji Pengaruh Total.....  | 67 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 3. 1 Kerangka Pikir Penelitian .....            | 39 |
| Gambar 5. 1 Logo PT. Meares Soputan Mining (MSM) ..... | 50 |
| Gambar 5. 2 Model Pengujian <i>Bootstraping</i> .....  | 63 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, begitu pula dengan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, sebab hal ini menjadi dasar bahwa suatu perusahaan dapat menjalankan usahanya dengan efektif dan efisien, serta mampu mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan tentunya mempunyai standar sikap dan perilaku yang harus dilakukan terkait dengan pekerjaan. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Hampir setiap perusahaan mengadakan *Exit Interview* atau bentuk wawancara yang dilakukan pada karyawan yang ingin keluar dari suatu perusahaan. Salah satunya adalah PT. Meares Sopotan Mining.

PT. Meares Sopotan Mining merupakan perusahaan yang bergerak di bidang eksplorasi, pengembangan, dan produksi sumber daya mineral, terutama emas. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis, PT. Meares Sopotan Mining, terkadang kurang puas terhadap jawaban yang diperoleh dari karyawan. Perusahaan merasa terdapat persoalan lain yang membuat karyawan ingin keluar. Baik itu persoalan mengenai ketidakpuasan karyawan sehingga tidak komitmen, lingkungan kerja yang tidak kondusif, ataupun ketidakpuasan terhadap gaji dan pekerjaan.

Komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu lama. Namun, hal lain yang penting juga bagaimana karyawan mau memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Meares Sopotan Mining sekarang ini yaitu kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turnover karyawan pada perusahaan tinggi yang mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Mengelola komitmen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dari suatu perusahaan. Tingkat komitmen yang tinggi dari anggota organisasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi penuh dan berfokus pada tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika semua individu dalam organisasi menunjukkan komitmen yang tepat terhadap tujuan bersama, dan ini didukung oleh budaya organisasi yang seimbang, maka hal ini akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal. (Irawati et al., 2019)

Seberapa besar tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, seringkali orang yang dipilih untuk mengisi jabatan tertentu adalah mereka yang menunjukkan komitmen atau kesetiaan tinggi terhadap organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menghindari perilaku-perilaku negatif dalam konteks keorganisasian, seperti membolos, menghindari tanggung jawab, mencari pekerjaan di perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, diharapkan bahwa perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang memiliki komitmen yang kuat, karena selain dapat menghindari perilaku negatif seperti di atas, karyawan tersebut juga bersedia untuk berusaha maksimal demi kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang tulus untuk menjaga hubungan keanggotaan mereka dalam organisasi. (Prasetiyo, Endiet Jaloe, 2020)

Selanjutnya definisi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai aspek seperti situasi kerja, kerja sama dengan rekan kerja, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

Ibrahim (2016) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover Intention adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk

meninggalkan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja tercapai maka Turnover Intention akan lebih rendah.

Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, begitupula sebaliknya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka dia akan memberikan aura positif yang ditimbulkan pada lingkungannya sehingga keinginan untuk berpindah tempat kerja tidak dilakukan karena dia merasa nyaman dengan tempat kerjanya saat ini.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pawesti & Wikansari, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, artinya semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menurunkan tingkat Turnover Intention para karyawan.

Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan dan menurunnya kinerja karyawan. (Anastia et al., 2021)

Dalam penelitian Novita dan Meily (2020), terdapat dua variabel yang secara konsisten terkait dengan keinginan seorang karyawan untuk berpindah. Variabel tersebut adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Selain komitmen, faktor lain yang perlu diperhatikan setiap perusahaan ialah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja merujuk pada suatu tempat di mana berbagai kelompok bekerja bersama dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. (Mohammad et al., 2019)

Sunyoto dalam Shendy Septian (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi

pelaksanaan tugas mereka, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan, sehingga tidak terciptanya pemikiran untuk berpindah pekerjaan (*turnover*) yang disebabkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan tidak terlalu membebani perusahaan dari segi materinya.

**Tabel 1. 1 Fenomena Lingkungan kerja yang terjadi di  
PT. Meares Sopotan Mining**

| No | Fenomena        | Keterangan  |
|----|-----------------|---|
| 1  | Penerangan      | Penerangan dalam ruangan pabrik cukup baik. Sebab terdapat lampu di beberapa bagian pabrik.   |
| 2  | Suhu            | Suhu udara dipabrik lebih panas karena berdekatan dengan mesin yang beroperasi.   |
| 3  | Kebisingan      | Dipabrik sebaiknya menggunakan penutup telinga karena jika tidak akan mengganggu kenyamanan dalam pendengaran.  |
| 4  | Getaran Mekanis | Terdapat getaran mekanis yang umumnya timbul dari alat mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja.                                     |
| 5  | Fasilitas       | Untuk fasilitas perlindungan diperusahaan dikatakan belum cukup memadai karena terdapat karyawan yang tidak lengkap menggunakan alat pelindung, seperti tidak menggunakan helm atau sepatu. |

*Sumber : Karyawan Bagian Personalia PT. Meares Sopotan Mining*

Adapun data jumlah karyawan pada PT. Meares Sopotan Mining Departemen *Processing & Maintenance* yakni sebanyak 187 orang.



**Tabel 1. 2**  
**Data jumlah karyawan PT. Meares Sopotan Mining**  
**pada tahun 2023 Departemen *Processing & Maintenance***

| No.           | Bidang Pekerjaan                                       | Jumlah Karyawan (Orang) |
|---------------|--|-------------------------|
| 1             | <i>Process, Metallurgy &amp; Mintanance Gorup Head</i> | 2                       |
| 2             | <i>Process Dept Head</i>                               | 7                       |
| 3             | <i>Metallurgy Dept Head</i>                            | 1                       |
| 4             | <i>Maintenance Dept Head</i>                           | 5                       |
| 5             | <i>Process Plant Operation</i>                         | 50                      |
| 6             | <i>Metallurgy</i>                                      | 10                      |
| 7             | <i>Mobile Maintenance</i>                              | 9                       |
| 8             | <i>Mechanical</i>                                      | 40                      |
| 9             | <i>Maintenance Planning</i>                            | 10                      |
| 10            | <i>Electrical &amp; Instrument</i>                     | 27                      |
| 11            | <i>Reliability</i>                                     | 6                       |
| 12            | <i>Shutdown Planner</i>                                | 2                       |
| 13            | <i>Project</i>   | 18                      |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>187</b>              |

Sumber : Karyawan Bagian Personalia PT. Meares Sopotan Mining

Dalam beberapa tahun terakhir terdapat karyawan pabrik yang keluar dan masuk (*turnover*). *Turnover Intention* menurut Mobley (Gunawan & Andani, 2020) adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Untuk melihat tingkat turnover pada karyawan pabrik di PT. Meares Sopotan Mining dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Data Karyawan PT. Meares Sopotan Mining : *Processing and Maintenance***

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan |        | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | LTO (%) |
|-------|----------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|---------|
|       |                            | MASUK           | KELUAR |                             |         |
| 2018  | 166                        | 34              | 6      | 194                         | 3%      |
| 2019  | 193                        | 8               | 7      | 194                         | 0%      |
| 2020  | 193                        | 0               | 16     | 177                         | 9%      |
| 2021  | 170                        | 19              | 13     | 176                         | 8%      |
| 2022  | 176                        | 10              | 4      | 182                         | 2%      |

Sumber : Karyawan Bagian Personalia PT. Meares Sopotan Mining

Dari tabel 1.3, dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Meares Soputan Mining mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang banyak keluar terjadi pada tahun 2020, dimana terdapat 16 karyawan yang berhenti bekerja di PT. Meares Soputan Mining. Dilihat juga dari tabel bahwa, jumlah yang paling banyak masuk di PT. Meares Soputan Mining terjadi pada tahun 2018 yakni sebanyak 34 karyawan.

Disini menunjukkan bahwa karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan menunjukkan bahwa terdapat rendahnya komitmen atau kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Keinginan berpindah kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor ketidakpuasan kerja yang dirasakan ditempat kerja. Riyanto dalam Ida Bagus dan I Komang (2015) dalam (Kenya 2021) berpendapat bahwa dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan.

Dalam lingkungan unit kerja, karyawan tidak hanya terlibat dalam tugas-tugas mereka, tetapi juga menghadapi beragam situasi. Ini termasuk dalam hal hubungan dengan rekan kerja, kebijakan yang diberlakukan oleh atasan, penerimaan imbalan, dan peluang promosi. Sebagian besar pihak dalam manajemen meyakini bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki dampak pada perilaku karyawan, produktivitas kerja, tingkat kehadiran, dan tingkat pergantian karyawan (*turnover*). Lebih lanjut, kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penting yang dapat memprediksi kesejahteraan individu.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada di dalam PT. Meares Soputan Mining Departemen *Processing & Maintenance* di Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara, oleh karena itu penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada didalam organisasi. Adapun penelitian tersebut berjudul : **“Pengaruh Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Meares Soputan Mining di Provinsi Sulawesi Utara”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara?
3. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap *turnover* pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover* pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* pada karyawan PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara?
6. Apakah komitmen karyawan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara?
7. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.
3. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap *turnover* pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.
6. Menganalisis pengaruh komitmen karyawan secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.

7. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui kepuasan kerja pada PT. Meares Sopotan Mining di Provinsi Sulawesi Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah komitmen, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan turnover.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja fisik dan komitmen sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen merupakan suatu proses pencapaian sasaran melalui pihak lain, Stoner mendefinisikan bahwa istilah manajemen dibagi menjadi empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dan semua sumber daya termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. (Septin, 2019)

Menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga Kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengaturan dan optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja yang ada di suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi efisien dan efektivitas peningkatan produktivitas rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya komplain, dan meningkatnya bisnis perusahaan (Zainal dkk, 2014).

Oleh karena itu, pimpinan dalam mengelola SDM harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan diatas sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kegiatan pengelolaan SDM haruslah dilakukan melalui proses yang benar agar semua kegiatan pengelolaan manajemen SDM dapat berjalan dalam jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Dengan pengelolaan yang benar maka tujuan akan mudah dicapai (Kasmir, 2016).

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Robbins & Coulter mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang memperkerjakan karyawan.

Robbins, telah mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Hatmoko, Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk

berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut (Cahyani et al., 2020) mendeskripsikan komitmen organisasional sebagai perilaku yang mempertimbangkan ketaatan pegawai terhadap organisasional serta prosedur berkesinambungan area kelompok organisasional yang mengutarakan keperdulannya atas organisasional.

Berdasarkan (Ariyani & Sugiyanto, 2020) menyampaikan bahwa komitmen organisasional adalah perbuatan yang menggambarkan kepatuhan pegawai atas organisasional serta metode berkepanjangan dimana personil organisasional dalam mengilustrasikan ketertarikannya terhadap organisasional dengan perkembangan serta kesuksesan yang terus meningkat.

Komitmen organisasi merupakan sebuah keyakinan yang kuat seorang anggota organisasi dan sebuah penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi itu. Seorang anggota organisasi juga akan bersedia memberikan upaya dan usaha yang maksimal untuk organisasi tersebut.

Selain itu juga, komitmen organisasi berarti sebagai pertahanan yang kuat dalam mempertahankan anggota organisasi agar tidak melepas keanggotaannya di organisasi tersebut. Dijelaskan juga bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang mencerminkan sebuah loyalitas karyawan dalam organisasi serta sebagai sebuah proses yang terus berlanjut. (Joharis & Indra, 2019)

Komitmen organisasional yaitu tindakan membalikkan sampai sejauh mana kepribadian seseorang mengetahui dan terkait dalam organisasinya (Widiyati et al., 2020).

Komitmen organisasi yang leluasa hendak memberitahukan karena kepercayaan yang tinggi dan pemasukkan terhadap taksiran juga tujuan organisasi itu sendiri (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Jika individu mempunyai jiwa komitmen yang besar, maka ia menganggap dirinya sebagai bagian yang setia dari organisasi tersebut (Widiyati et al., 2020).

Komitmen organisasional dari karyawan merupakan kekuatan yang diyakini mengikat seseorang untuk bersedia melakukan tindakan

yang relevan dengan satu atau lebih target (Imran *et al.*) dalam (Adhan *et al.*, 2019)

Komitmen organisasional yang tinggi akan menuntuk karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Komitmen organisasional karyawan akan menuntut karyawan untuk tetap berada di perusahaan dan melanjutkan sebagai karyawan organisasi. (Dwiyanti & Bagia, 2020)

Komitmen organisasi adalah suatu tindakan yang didasari oleh perasaan kepercayaan terhadap organisasi, keterlibatan individu dalam organisasi, dan loyalitas seorang individu terhadap organisasinya. Kumara dalam (Saraswati & Hakim, 2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat dedikasi yang dimiliki oleh karyawan dalam upaya mencapai kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan. Ini mencerminkan hubungan antara individu dan organisasi; ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang kuat, ia akan menunjukkan keyakinan dan kesetiaan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. (Monica, 2021)

### **2.2.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi**

Hersey dan Balanchard dalam (Lubis dan Indra, 2019) mengemukakan lima jenis komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen terhadap pelanggan

Yakni para manajer berusaha lebih keras untuk menyediakan layanan yang bermanfaat bagi pelanggan dan memberikan arti tentang pentingnya pelanggan.

2. Komitmen terhadap organisasi

Yakni para manajer mendemonstrasikan komitmen melalui tiga cara, seperti memberi dukungan untuk organisasi, memperkuat kemampuan organisasi untuk mencapai sasaran, dan mengoperasikan nilai-nilai dasar organisatoris.



3. Komitmen terhadap diri

Hal ini seperti bertingkahtaku secara otonomi, membangun diri sebagai manajer, dan menerima kritik yang membangun.

4. Komitmen terhadap orang

Yakni dengan mempertunjukkan pengenalan dan perhatian positif dengan membuat orang-orang merasa dan bertindak sebagai pemenang, memberi umpan balik yang membangun, dan melibatkan gagasan yang inovatif.

5. Komitmen terhadap tugas

Yakni dilakukan dengan melakukan pemeliharaan fokus yang benar, tindakan yang berorientasi, dan membangun arti penting tugas.

### 2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer dalam Keniya, 2021 menyatakan bahwa terdapat tigadimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yakni berkaitan dengan hubungan emosional, keterlibatan anggota terhadap organisasinya.
  - a. Keinginan berkarir dalam organisasi
  - b. Rasa percaya terhadap organisasi
  - c. Pengabdian terhadap organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
  - a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
  - b. Keinginan bertahan dengan pekerjaan
  - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
  - d. Keterikatan pegawai dengan pekerjaan
  - e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*), yakni suatu keharusan untuk tetap menjadi bagian dari keanggotaan organisasi karena alasan moral atau etika dirinya harus berada dalam anggota organisasi tersebut.
  - a. Kesetiaan terhadap organisasi
  - b. Kebahagiaan dalam bekerja

- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan oleh para karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana mereka dapat dengan nyaman melaksanakan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan akan berkontribusi pada kebahagiaan karyawan dan meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan pekerjaan, sehingga hasil produktivitas yang dicapai juga akan lebih tinggi (Ariyani, Suarantalla & Mashabai, 2021: 11).

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya. (Wulandari & Sholihin, 2019)

Menurut Sulastrri (2020), Lingkungan kerja ialah seluruh suatu yang berhubungan dengan aktivitas kerja karyawan. Lewa dan Subowo Mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Di dalam lingkungan kerja seluruh kegiatan karyawan dilaksanakan, sehingga wajib sangat dicermati kenyamanan dalam area kerja pada sesuatu industri.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik dimana terbentuk hubungan karyawan dengan lingkungan sekitarnya (Suryadi & Yusuf, 2022).

Lingkungan kerja menurut proposisi peneliti adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk

mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan (Sabilalo et al., 2020).

(Rahmawati et al., 2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Kusumastuti *et al* (2019) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang berpotensi mempengaruhinya seperti area sekitar, cara kerja dan pengaturan kerja yang digunakan dalam menjalankan tugas kerja disebut lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Schultz (2010) menyatakan "Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja".

Sedangkan Menurut Alex Nitisemo (2009) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi dan perusahaan yang dapat berdampak baik atau buruk kepada perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberi rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk adalah lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa terganggu, khawatir, cemas dan berpotensi membahayakan baik bagi Kesehatan fisik maupun mental karyawan. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, yang sehat dan aman yang memungkinkannya meraih prestasi atau hasil kerja yang optimal. (Achmad Yoga Issaniyah, 2023)

### 2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

##### a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.

Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik, dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

##### b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang tidak bisa diabaikan, menurut Nitisemito, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan sebab saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk akan mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pemimpin perlu :

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- 2) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1. Lingkungan fisik
  - a. Penerangan
  - b. Suhu udara
  - c. Kebisingan suara
  - d. Pewarnaan
  - e. Bau-bauan ditempat kerja
  - f. Keamanan kerja
2. Lingkungan non fisik

Hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengansesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

As'ad mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja.

Robbins mendefinisikan: kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Menurut Hasibuan (2020:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Robin (dalam Yateno, 2020:70) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Supriyanto, 2018:54) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan relatif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Tanjung et al., 2022), kepuasan kerja merupakan perilaku (menguntungkan) dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya, dilakukan untuk menunjukkan penghargaan atas pencapaian salah satu nilai kerja yang paling signifikan.

(Nabawi, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja yakni sifat pribadi yang dipunyai setiap individu, sehingga mempunyai pangkat kepuasan yang berlainan serasi pada pertimbangan dari dirinya sendiri-sendiri. Jika bertambah banyak prospek pekerjaan yang sinkron pada keinginan individu tersebut, maka bertambah naik pangkat kepuasan yang dinikmati begitupun kebalikannya.

Tiap personal yang bekerja menginginkan untuk mendapatkan kepuasan yang berasal dari tempat bekerjanya (Widiyati et al., 2020). Kepuasan yang diinginkan oleh setiap individu berkaitan dengan pekerjaan mencakup kompensasi yang didapat, peluang untuk naik jabatan, keperluan, ambisi, dan keahlian dimasa lampau yang bersatu sehingga membangun impian kerja (Hendri & Rismansyah, 2016).

Kepuasan kerja melibatkan berbagai aspek, di mana satu sisi dapat memuaskan sementara sisi lain mungkin kurang memuaskan. Kepuasan kerja sering kali merupakan hasil perbandingan dengan

beberapa kondisi, tidaklah bersifat mutlak dan terbatas. Melalui kepuasan kerja, seorang karyawan mampu mengevaluasi apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau sebaliknya. Berbagai sikap yang diperlihatkan oleh individu terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman positif yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka dan juga harapan-harapan mereka terhadap pengalaman yang akan datang. (Harahap & Khair, 2020)

Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai perasaan dukungan atau ketidakdukungan yang ada dalam individu karyawan terkait dengan pekerjaan dan kondisi pribadi mereka. Perasaan yang terkait dengan aspek pekerjaan melibatkan elemen seperti usaha yang diberikan, peluang yang diberikan, perkembangan karir, interaksi dengan rekan kerja, penempatan posisi kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, aspek yang terkait dengan diri sendiri mencakup faktor usia, kesehatan, keterampilan, dan pendidikan.

Kepuasan ini muncul ketika kebutuhan individu telah terpenuhi, dan berkaitan dengan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan yang terkait dengan karyawan, yang terhubung dengan imbalan yang mereka percayai akan mereka terima sebagai hasil dari pengorbanan yang mereka lakukan. (Kristin, n.d.)

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja**

As`ad merangkum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari pendapat Billum, Gilmer, serta Caugemi dan Claypool (Tumanggor, 2020) adalah :

1. Faktor Psikologis

Yaitu yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Meliputi minat, ketentraman, dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar karyawan, karyawan dengan atasan, maupun dengan karyawan yang berbedapekerjaan.

3. Faktor fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan terjadinya kondisi fisik karyawan. meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan sebagainya.

#### 4. Faktor finansial

Yaitu yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Sowmya dan Panchanatham (2011) menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Aspek organisasi
2. Gaji
3. Pekerjaan dan kondisi kerja
4. Perilaku Atasan
5. Perilaku rekan kerja

## **2.5 Turnover**

### **2.5.1 Pengertian *Turnover***

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986).

Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (turnover) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu :

1. Sukarela (voluntary turnover)

Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan



oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

## 2. Tidak sukarela (involuntary turnover)

Sebaliknya, involuntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw et al., 1998).

Menurut pandangan yang dikemukakan oleh Sinambela pada tahun 2016 (halaman 212) dalam (Willie et al., 2019), *turnover* adalah dorongan yang dirasakan oleh pegawai untuk meninggalkan suatu organisasi karena berbagai alasan yang mereka kemukakan. Biasanya, mereka akan mencari pekerjaan di organisasi lain, yang kemudian berdampak pada tantangan baru dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Ironisnya, organisasi yang memiliki program pengembangan pegawai yang baik justru dapat menjadi penyebab seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Menurut Zeffane (dalam Kesuma Dewi et al., 2021:69) turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela.

Turnover intention adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan (Johartono dan Widuri, 2013).

Turnover bisa terjadi dengan pindah dan keluar dari organisasi, pengunduran diri, berhenti atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan organisasi yang umumnya didahului oleh niat karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri kepada organisasi (Jimad, 2011).

Secara umum, arti turnover adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Perputaran karyawan di tempat kerja dapat diartikan sebagai gerakan atau pergerakan tenaga kerja dari suatu perusahaan. (Willie et al., 2019)

Sementara itu, perputaran (*turnover*) merujuk pada situasi ketika seorang pekerja secara sukarela mengakhiri keterlibatannya dalam suatu pekerjaan atau beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Tingkat perputaran yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan mungkin tidak merasa nyaman atau puas dengan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Dalam perspektif ekonomi, perusahaan kemungkinan akan menghadapi biaya yang signifikan akibat perputaran ini, karena seringkali perusahaan harus melakukan perekrutan ulang, memberikan pelatihan yang menghabiskan sumber daya finansial, dan juga adanya faktor-faktor lain yang berdampak pada suasana kerja yang kurang menyenangkan. (Arie Putra, 2022)

### **2.5.2 Faktor yang mempengaruhi *Turnover***

Saffelbachi (Affandi et al, 2018) faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* adalah faktor Psikologi. Faktor psikologi terdiri dari :

#### **1. Kontrak Psikologis**

Mengacu pada keyakinan individu mengenai syarat dan ketentuan perjanjian timbale balik pertukaran antara seseorang dan pihak lain. Konsep kontrak psikologis didasarkan pada wawasan, bahwa motivasi karyawan dan tingkat kinerja mereka harus dipelihara oleh organisasi melalui insentif, dan penghargaan. Kontrak psikologis berisi semua harapan timbal balik yang tidak terungkapkan, harapan dan keinginan karyawan atau atasan dan merupakan perjanjian tambahan tidak dirumuskan dalam pekerjaan yang mengikat sah kontrak.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaannya.

#### **3. Komitmen Organisasi**

Komitmen dapat dilihat sebagai loyalitas terhadap organisasi dalam suatu pekerjaan. Komitmen organisasi di konsepkan dalam tiga keadaan psikologis yang berbeda yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap atau meninggalkan organisasi yaitu :

- a. Komitmen afektif, yakni keterikatan emosional terhadap organisasi
- b. Komitmen berkelanjutan, pengakuan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi
- c. Komitmen normatif, kewajiban yang dirasakan untuk tetap dengan organisasi

### **2.5.3 Indikator *Turnover***

Indikator yang digunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Fransisco dalam Widodo (2010) :

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

## **2.6 Tinjauan Empiris**

Peneliti menjelaskan secara singkat terkait beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa orang atau peneliti yang dijadikan sebagai referensi guna menunjang penelitian ini, Adapun deskripsi beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti                             | Judul Penelitian   | Metode Analisis                  | Hasil Penelitian  |
|-----|---|--|----------------------------------|---|
| 1.  | I Putu & Ni Luh De Erik Trisnawati (2022) | Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan                    | Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan hasil uji t-test menandakan memiliki pengaruh negative pada <i>turnover intention</i>.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan hasil uji t-test menandakan memiliki pengaruh negative pada <i>turnover intention</i>.</li> </ol>   |
| 2.  | (Ussu et al., 2023)                       | Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado     | Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja, professionalism dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado</li> <li>2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado</li> <li>3. Profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado</li> <li>4. Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado</li> </ol> |
| 3.  | Pane et al., (2021)                       | Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Pegawai pada Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai | Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi turnover pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 3,882</li> <li>2. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi turnover pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 2,988</li> <li>3. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi turnover pegawai Dinas</li> </ol>  |

|    |  |   |                                    |   |
|----|--|---|------------------------------------|---|
|    |  |   |                                    | <p>Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 2,646</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan</li> <li>5. terhadap intensi turnover pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai sebesar 24,881</li> <li>6. Diketahui nilai <i>R Square</i> sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa 66,90% variable intensi turnover pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai dapat di jelaskan oleh variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 33,10% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.</li> </ol>  |
| 4. | Zulfan Saputra<br>Pratama Pegia &<br>Audita Nuvriasari<br>(2021) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman     | Anallisis Regresi Linear Sederhana | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan hasil analisis dan pembajasan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman.</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman.</li> <li>3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman.</li> <li>4. Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman.</li> </ol> |
| 5. | Alfian Wahyu Fahrul Rizki & Juhaeti (2022)                       | Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian <i>Maintenance</i> PT. Sidomulyo Selaras Tbk | Anallisis Regresi Linear Berganda  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta dengan kontribusi sebesar -47%.</li> <li>2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta dengan kontribusi</li> </ol>   |

|    |                          |  |                                    |   |
|----|--------------------------|--|------------------------------------|---|
|    |                          | Jakarta  |                                    | <p>sebesar -42%.</p> <p>3. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta dengan kontribusi sebesar 24,1%. Sedangkan sebesar 75.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.</p>  |
| 6. | Arif & Sarwoto (2023)    | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses  | Anallisis Regresi Linear Berganda  | <p>1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses secara parsial.</p> <p>2. Variabel Turnover (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian Operasional PT Antara Persada Sukses secara parsial.</p> <p>3. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Turnover (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses.</p>   |
| 7. | (Surbakti et al., (2021) | <i>Analysis of the Effect of Compensation, Job Satisfaction, Commitment and Work Environment on Turnover Intention with Job Stress as Intervening Variables on Nurses of Mitra Sejati Hospital Medan</i> | Anallisis Regresi Linear Sederhana | <p>Hasil Penelitian Efek Langsung :</p> <p>1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Ditemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap Turnover Intention.</p> <p>2. Kepuasan Kerja, terhadap Turnover Intention menunjukkan bahwa pekerjaan kepuasan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Turnover Intention.</p> <p>3. Pengaruh Commitment terhadap Turnover Intention menunjukkan bahwa komitmen tidak mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap Turnover Intention.</p> <p>4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention, ditemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap Turnover Intention.</p> |

|    |                     |   |                               |   |
|----|---------------------|---|-------------------------------|---|
|    |                     |   |                               | <p>5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention bahwa stres kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.</p> <p>6. Terdapat pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit.</p> <p>Hasil Penelitian Efek Tidak Langsung :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap stres kerja.</li> <li>2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap stres kerja.</li> <li>3. Pengaruh Komitmen Terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa komitmen tidak mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap stres kerja.</li> <li>4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap stres kerja.</li> <li>5. Terdapat kontribusi tidak langsung kompensasi terhadap keinginan berpindah melalui stres kerja.</li> <li>6. Terdapat kontribusi tidak langsung kepuasan kerja terhadap turnover instruction melalui stres kerja.</li> <li>7. Terdapat kontribusi tidak langsung komitmen terhadap turnover instruction melalui stres kerja</li> <li>8. Terdapat kontribusi tidak langsung lingkungan kerja terhadap turnover instruction melalui stres kerja.</li> </ol> |
| 8. | Irawan & Ie, (2022) | The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment | Analisis Partial Least Square | Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, telah terbukti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.  |

|     |   |   |                               |   |
|-----|---|---|-------------------------------|---|
| 9.  | Siregar et al., (2022)                        | The Effect of Work Facilities, Work Environment And Transformational Leadership On Organizational Commitment Through Job Satisfaction As An Intervening Variable For Environmental And Forestry Service Employees Riau Islands Province | Analisis SmartPLS             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>4. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>  |
| 10. | (Pusparani et al., 2021)(Subki & Kadir, 2023) | The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable At The Department Of Population Control And Family Planning Sarolangun Regency                    | Analisis Partial Least Square | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun.</li> <li>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun.</li> <li>4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun.</li> <li>5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun.</li> <li>6. Lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun.</li> </ol> |



|     |                              |   |  |   |
|-----|------------------------------|---|--|---|
|     |                              |   |  | 7. Kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun.   |
| 11. | Badri & A, ((2022)           | The Effect Of Organizational Commitment And Work Environment On Job Satisfaction Of Employees Of The South Coast District Inspectorate Office | Analisis Regresi Linear Berganda                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kepuasan kerja semakin meningkat.</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan.</li> </ol>   |
| 12. | (Jabbar et al., 2020)        | Mediating Role of Organizational Commitment and Work Environment on the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction | Analisis SmartPLS                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan.</li> <li>2. Komitmen organisasi dan kerja lingkungan secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja</li> </ol>  |
| 13. | (Tri Wiliyanto et al., 2020) | Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA              | Structural Equation Modeling (SEM) analysis method | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi.</li> <li>2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.</li> <li>3. Variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap variabel Turnover Intention.</li> <li>4. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention</li> <li>5. Variabel Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention</li> <li>6. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Turnover Intention melalui variabel Motivasi.</li> <li>7. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Turnover melalui variabel Kepuasan Kerja.</li> </ol> |

|     |                            |   |   |  |
|-----|----------------------------|---|---|--|
| 14. | (Devyanti & Satrya, 2020)  | Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable | Propotional Probability Sampling Method | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention</li> <li>2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi</li> <li>3. Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi yang mempunyai pengaruh negatif signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention.</li> </ol> |
| 15. | (Guzeller & Celiker, 2020) | Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention                     | Meta-analysis                           | Hubungan antara komitmen organisasi dan niat berpindah karyawan di industri pariwisata dan perhotelan, memiliki hubungan yang negatif  |