Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli- Desember 2016
Vol 5, No. 2, ISSN 2541-178X

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin

Marezza Putri Anggreani[1], Irwansyah[2], Nurul Wahyuni[2]
1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

The study aims to test the influence of the work environment a physical (X) and work satisfaction (Z) againts turnover intention (Y) employees in PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.

Samples taken as much as 123 employees remain chosen in a probability sampling. Collecting data using the questionnaire while data analysis using the PLS (Partial Least Square) by using the smartPLS.

Test result prove work environment a physical influental significant work against satisfaction employee, satisfaction influental significant turnover intention to work and work environment a physical influential significant againts turnover intention employees.

Key words: Work environment a physical, Satisfaction work and Turnover intention.

1. Latar Belakang

PT. Andhika Lintas Samudra adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum dan jasa yang menyediakan barang berupa besi yakni seperti : pipa, plat, siku, AS baru dan bekas, oxigyn, lpg dan sejenisnya, selain itu PT.Andhika Lintas Samudra lebih mengutamakan membidik kapal-kapal tua semacam tongkang atau tugboat untuk dijadikan tumpukan besi tua yang akan dijual ke pabrik peleburan atau pemasok. Hasil pengamatan sementara terkait lingkungan kerja Non fisik pada PT.Andhika Lintas Samudra adalah dari suasana kerja bahwa sebagian pekerja bukan penduduk asli Banjarmasin dan kebanyakan adalah dari suku madura, sehingga hubungan dan komunikasi antar karyawan agak sedikit terganggu dengan para pekerja yang asli Banjarmasin, karena dari suku madura lebih keras cara komunikasinya sehingga akan kesulitan menciptakan suasana yang harmonis antar karyawan.

Dari pengawasan juga tidak berjalan dengan lancar, sebab pengawasan dari perusahaan dilakukan namun tidak continue dan ketat sebagai contohnya banyak karyawan yang masih absen dan kurang disiplin diri dalam pekerjaanya karena keterbatasan pimpinan dalam pengawasan karyawan yang mana semua diserahkan kepada sekretaris, Perlakuan karyawan dari perusahaan sudah memberlakukan sistem kekeluargaan kepada setiap karyawanya. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Mengenai upaya menciptakan kepuasan kerja pada karyawan PT.Andhika lintas samudra adalah dlihat pada pola penempatan kerja yakni mengikuti dimana barang berada sehingga akan banyak bekerja dilapangan, karenanya pemimpin menciptakan kantor dan tempat istirahat yang strategis dan nyaman sedangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, maka sangat dibutuhkan suasana dan lingkungan yang nyaman dan mendukung serta jauh dari unsur kejenuhan atau kebosanan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Hasil pengamatan dari turnover intention karyawan pada PT.andhika Lintas Samudra dapat dilihat dari data karyawan, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT.Andhika Lintas Samudra selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 8,6% ditahun 2013 menjadi 12,1% pada tahun 2015. Angka turnover ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT.Andhika Lintas Samudra.

Saat ini tingginya tingkat turnover intention menjadi masalah serius bagi perusahaan, Seperti kasus yang terjadi pada PT.Andhika Lintas Samudra, Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang

perdagangan dan jasa jual beli besi tua di daerah yapahut Banjarmasin,perusahaan ini terdeteksi mengalami turnover yang tinggi, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT.Andhika Lintas Samudra, selama tiga tahun semakin meningkat,yaitu dari 8,6% ditahun 2013 menjadi 12,1% pada tahun 2015.

2. Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap *Turnover Intention* pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

3. Tinjauan Pustaka

Menurut Robbins dan Coulter (2012:7) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan oranglain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengelolaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sesuatu yang telah mengalami banyak perkembangan sejak permulaannya pada tahun 1900-an. Manajemen SDM dimulai sebagai sebuah operasi administrasi yang berhubungan dengan penggajian, riwayat karyawan, dan pengaturan kunjunagn sosial. Gary Dessler (2004:2) dalam bukunya mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Wursanto (2009:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Wursanto (2009) dalam Hendri (2012) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan pengubahan sikap dan perilaku, yaitu dari indikator Lingkungan Kerja non Fisik diukur sebagai berikut: Pengawasan yaitu pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat, ada rasa aman dari para karyawan, baik di dalam maupun di luar.
Suasana kerja yaitu suasana kerja yang dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi. Pemberian imbalan yaitu sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik. Perlakuan yaitu perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan, hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan, para karyawan mendapat perlakuan secara adil objektif.

Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Luthans (2006:243) dalam Setiawan (2013) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah: Pekerjaan itu sendiri (Work It self), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang nya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Atasan (Supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Teman sekerja (Workers), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Promosi (Promotion),

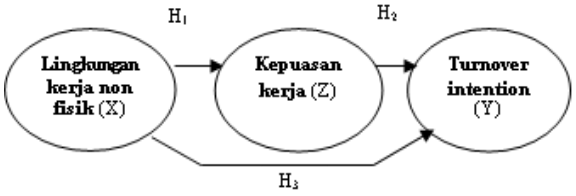
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Gaji/Upah (Pay), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

(Harnoto, 2003:2) berkata bahwa "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". Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa turnover intention pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan dari beberapa kutipan diatas bahwa turnover adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau pekerjaan yang saat ini mereka jalani.

Variabel turnover intentions diukur dengan tiga indikator Mobley et al (1979) dalam Rismawan (2014), antara lain:

Keinginan meninggalkan organisasi, yaitu kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan organisasi. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting.

4. Model Hipotesis



Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak (Umar, 2003:67). Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.
2. Ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.
3. Ada pengaruh signifikan secara antara Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap *Turnover Intention* pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*

5. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Andhika lintas samudra tahun 2015 yang berjumlah 206 orang karyawan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Non probability sampling dengan metode Purposive sampling merupakan teknik probability sampling yaitu memilih responden yang terseleksi oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel tersebut yang dipandang mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri dan sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sugiyono ,2012:67-68).

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 123, diambil dari database karyawan PT.Andhika lintas samudra tahun 2015, yang memiliki karakteristik pegawai tetap dan tiga devisi yang mengalami turnover intention yakni pengawas, pemotong dan penimbang.

6. Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian signifikan tidaknya pengaruh secara parsial dari setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung statistik dengan t value. Nilai t value untuk model penelitian dengan jumlah sampel 123 uji dua sisi diperoleh nilai t value sebesar 1,65734.

Tabel.5.32. Path koefisients (mean,STDEV,T-Value)

Pengaruh antar variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
KK -> TI	-0.888016	-0.881322	0.080050	0.080050	11.093226
LKNF -> KK	0.977740	0.977375	0.004505	0.004505	217.048603
LKNF -> TI	0.951683	0.952497	0.005733	0.005733	166.005861

Sumber: Output SmartPLS,2016

Apabila nilai t hitung > t value maka terbukti terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen ke endogen, sebaliknya apabila nilai t hitung < t value maka terbukti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen ke endogen. Hasil t statistik dapat dilihat pada tabel 5.33. pada kolom T statistik. Ringkasan hasil pengujian hipotesis seperti diatas dilihat pada Tabel.5.33 sebagai berikut:

Tabel.5.33. T Statistik Inner Model Struktural Fit

	Pengaruh antar konstruk	Path koefisien	T statistic	T Value	T statistic
H1	Lingkungan kerja *non* fisik>kepuasan kerja	1.819932	11.093226	1,96	Berpengaruh signifikan
H2	Kepuasan kerja> *turnover intention*	-0.888016	23.895355	1,96	Berpengaruh signifikan
H3	Lingkungan kerja *non* fisik>*turnover intention*	0.977740	11.093226	1,96	Berpengaruh signifikan

Sumber :Output SmartPLS,2016

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja *non* fisik (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil bootstrapping dengan nilai t-value. Berdasarkan tabel.5.28. diketahui nilai t hitung 11.093226 > 1,96 Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja *non* fisik (X) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) pada taraf 5% dengan besar pengaruh 1,819932 atau 181,9 %

Hal ini dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima Koefisien arah hubungan berbentuk positif, artinya semakin baik lingkungan kerja *non* fisik (X) semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja *non* fisik pada PT.Andhika Lintas Samudra mampu mempengaruhi secara baik terhadap kepuasan kerja karyawan, kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat kuat karena berada lebih dari 0,8 (Sugiono,2013:215)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian hendri (2012) yakni yang mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja *non* fisik dan kepuasan kerja.

1. **Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

   Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *turnover intention* (Y). pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil bootstrapping dengan nilai t-value. Berdasarkan tabel.5.28 diketahui nilai t hitung 23.896 > 1,96 kekuatan pengaruhnya -0.888016 berada dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,8- 0,999 (Sugiono,2013:215)

   Hal ini dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima yakni terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.* Dari hasil analisis dengan pola pengaruh negatif yakni -0.888016 dapat diketahui bahwa semakin tinggi karyawan merasa puas pada pekerjaanya, maka intensi keluar semakin rendah, dan sebaliknya jika kepuasan rendah maka intensi keluar akan tinggi. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT.Andhika Lintas Samudra mampu menekan tingginya tingkat *turnover*.

   Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Rismawan (2014) yakni t hitung sebesar 2,234 > 1,960 t value yang mengungkapkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan intensi keluar.

2. **Pengaruh langsung Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap *turnover intention*.**

   Pengaruh lingkungan kerja *non* fisik terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien sebesar 0.978, dengan t hitung 11.093 > 1,96 (signifikan). Kekuatan pengaruhnya 0.978 berada dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,8-0,999 (Sugiono,2013:215).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yakni terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja *non* fisik terhadap *turnover intention.* Dari hasil analisis dapat diketahui, dengan pola pengaruh yang positif yakni koefisien sebesar 0.978, dapat dianalisis bahwa semakin baik atau tinggi lingkungan kerja *non* fisik maka intensi keluar juga semakin tinggi pula, ini membuktikan bahwa karyawan PT.Andhika Lintas Samudra merasa tidak nyaman dalam pengawasan, suasana kerja, dan perlakuan yang merupakan indikator dalam lingkungan kerja *non* fisik, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja *non* fisik maka *turnover* juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian didukung oleh Muhammad et-al (2012) yang membuktikan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan *turnover*

Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Penelitian ini memperoleh hasil tentang pengaruh antara konstruk secara langsung maupun pengaruh totalnya. Pengaruh langsung adalah koefisien dari semua garis dengan anak panah satu ujung. Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang muncul melalui sebuah variabel antara, sedangkan pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai hubungan. (Hair, *Using the SmartPLS Software Struktural Model Assessment).*

Berdasarkan model struktural penelitian maka terdapat 1 (satu) buah pengaruh tidak langsung yang berbentuk yaitu: lingkungan kerja *non* fisik (X) terhadap turnover intention (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel.5.34. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

H	Pengaruh Antar Variabel	Langsung	Tidak langsung	Total	Keterangan
H1	Lingkungan kerja *non* fisik>kepuasan kerja	1.819			Berpengaruh signifikan
H2	Kepuasan kerja> *turnover intention*	-0.888			Berpengaruh signifikan
H3	Lingkungan kerja *non* fisik>*turnover intention*	0.978			Berpengaruh signifikan
PTL	Lingkungan kerja *non* fisik> Kepuasan kerja> *turnover intention*		**-0,8684**	**0,9505**	Berpengaruh signifikan

Sumber :Output SmartPLS, 2016

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap *turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Lingkungan kerja *non* fisik (X) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 1.819932 atau 181,9% dan nilai T statistik sebesar 11.093 > 1,96 (signifikan). Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* (Y). Dengan koefisien jalur sebesar -0.888016 dan nilai T statistik sebesar 23.895> 1,96 (berpengaruh signifikan).

Karena pengaruh langsungnya signifikan, maka dengan demikian pengaruh lingkungan kerja *non* fisik terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja (Z) terbukti signifikan.kekuatan pengaruhnya adalah -0,8684, berada dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,8- 0,999 (Sugiono,2013:215) ,Pengaruh langsung lingkungan kerja *non* fisik terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien sebesar 0.978, dengan t hitung 11.093 > 1,96 (signifikan).
Besar pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, dan pengaruh tidak langsung signifikan. Ini menunjukan bahwa pengaruh lingkungan kerja *non* fisik terhadap *turnover intention* bersifat tidak langsung.

7. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini ilalah

1. Penelitian ini hanya meneliti lingkungan kerja *non* fisik yang sesuai dengan karakteristik perusahaan.

2. Penelitian ini meneliti lingkungan kerja *non* fisik yang sesuai dengan karakteristik perusahaan dengan keterbatasan variabel lingkungan fisik yang tidak diteliti.

8. Kesimpulan

Berdasarkan analisis studi dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT.Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.

Daftar Pustaka

Dessler, Gary.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Index Kelompok Gramedia.

Ghozali, imam (2008). *Struktural Equation Modelling. Metode alternatif dengan (PLS) Partial least square.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hendri.(2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3.*

Hengki Latan, Imam Ghozali (2012). *Partial least square konsep, tehnik dan aplikasi smartPLS 2.0 M3 untuk penelitian empiris.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Luthan S,Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*.Yogyakarta: Andi.

Mathis,Robert, L dan John H.Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Rismawan.(2014). *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.*

Robbins.Stephen P.and Coulter,Mary. (2012). *Management.* New. Jersey: Pearson Education,Inc.

Setiawan. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim . AGORA Vol. 1, No. 1*

Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif - Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

.