

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.876>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Organizational Commitment and Physical Work Environment on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Company

Safa'atus Solikhah, Safaatus159.manajemena2@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to examine the Effect of Organizational Commitment and physical Work Environment on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sampling technique used a saturated sample, that is, the total population was Sampled. So the sample used in this study amounted to 70 employees who work at PT. Setia Kawan Grup in Mojosari. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The results of study found that there was an influence between Organizational Commitment on Job Satisfaction at PT. Setia Kawan Grup, there is no effect of Organizational Commitment on Turnover Intention at PT. Setia Kawan Grup, there is an effect of the Physical Work Environment on Job Satisfaction at PT. Setia Kawan Grup, there is no effect of the Physical Work Environment on Turnover Intention at PT. Setia Kawan Grup, there is no effect of Job Satisfaction in Turnover Intention at PT. Seti Kawan Grup, there is an effect of Organizational Commitment on Turnover Intention with Job Satisfaction as an intervening variable at PT. Setia Kawan Grup, and there is no influence of the Physical Work Environment on Turnover Intention with Job Satisfaction as an intervening variable at PT. Setia Kawan Grup.

Published date: 2022-10-17 00:00:00

Pendahuluan

Turnover intention sering di jumpai dalam perusahaan karna di nilai dari tingkat semangat karyawan yang rendah, Sehingga memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan sehingga menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar. Ada beberapa faktor yang dapat dilihat untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya lingkungan kerja yang menjamin kenyamanan karyawan karena dengan lingkungan yang nyaman akan menimbulkan rasa tidak ingin keluar dari perusahaan sehingga bisa menjunjung tinggi rasa komitmen dari dalam diri karyawan. Lingkungan kerja yang memadai mampu menciptakan rasa nyaman dan terlindung dari karyawan sehingga lingkungan kerja juga bisa dikatakan sangat mempengaruhi komitmen sehingga mampu mengurangi turnover yang di ciptakan oleh perusahaan tersebut dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan perusahaan tersebut. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti kepada direktur pada PT. Setia kawan Grup mengatakan bahwa PT. Setia Kawan Grup di tahun 2018 mendapati peningkatan turnover yang sangat tinggi sampai mencapai

15 karyawan dalam satu tahun dimana salah satu penyebab terjadi turnover dikarenakan keinginan karyawan itu sendiri, karena turnover yang terjadi sangat tinggi maka perusahaan berencana untuk mencari apa yang menjadi

penyebab naiknya turnover tersebut. yang menjadi salah satu kemungkinan terbesar adanya turnover disebabkan oleh komitmen yang ada pada diri karyawan yang menilai bahwa tidak adanya rasa yang timbul dari diri

karyawan yang memberikan rasa keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan juga merasa bahwa perusahaan kurang memenuhi hak-hak karyawan yang menyebabkan muncul rasa kurangnya tanggung jawab untuk mempertahankan dirinya berada di perusahaan tersebut. Disini yang menjadi kendala tingginya turnover intention juga

disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai diantaranya karena udara yang ada disana kurang baik karena banyak debu yang ada karena sistem produksinya menggunakan mesin yang kurang ramah

lingkungan. Namun, dari pihak perusahaan sendiri sudah mencoba mencari solusinya namun masih saja belum berhasil karena memang material yang diproduksi itu sendiri dikerjakan di tempat kerja yang lapang yang tidak

memisahkan tempat antara pasir, kerikil dan lain-lain dan ditempat terbuka, suara kebisingan yang ada selama proses produksi juga sangat mengganggu karyawan lainnya. Selain itu tempat kerjanya yang sangat panas juga termasuk salah satu penyebabnya,

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Setia kawan Grup. Maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1.) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* 2.) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* 3.) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja 4.) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja 5.) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 6.) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening 7.) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Metode Penelitian

PT. Setia Kawan Grup yang beralamatkan di Dusun. Jurang Sari RT 023 RW 009, Ds. Belahan

Tengah (Jln. Belahan Tengah Dewi), kab. Mojokerto – Mojosari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Setia Kawan Grup. yaitu sebanyak 70 karyawan, sampel penelitian menggunakan teknik non probability sampling dengan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Sumber data dibagi menjadi dua yaitu data primer yang diperoleh langsung memberikan data kepada pengumpul data [1] yaitu data dari responden dan data sekunder yang diperoleh dari PT. Setia kawan Grup yakni struktur organisasi, data *turnover*.

Teknik pengumpulan data dari kuisioner yang kemudian diukur menggunakan skalalickert. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis data metode analisis yang powerfull yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Dengan menggunakan software Partial Least Square PLS 3.0 diantaranya analisis deskriptif, outer model yang meliputi convergent validity, discriminant validity, Average Variance Extracted, Composite reliability, Cronbach's Alpha.

Kerangka Konseptual

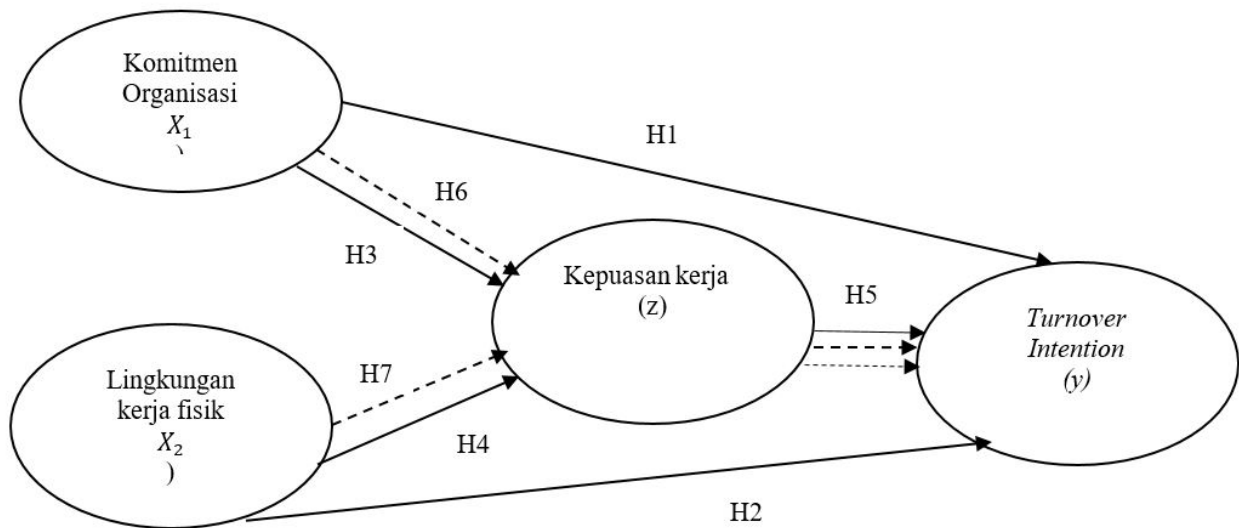


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1: terdapat pengaruh *Komitmen organisasi* terhadap *Turnover Intention*.

H2: terdapat pengaruh *Lingkungan kerja fisik* terhadap *Turnover Intention*.

H3: terdapat pengaruh *Komitmen organisasi* terhadap *kepuasan Kerja*.

H4: terdapat pengaruh *Lingkungan kerja fisik* terhadap *kepuasan kerja*.

H5: terdapat pengaruh *Kepuasan kerja* terhadap *turnover intention*.

H6: terdapat pengaruh *Komitmen organisasi* terhadap *turnover intention* melalui *kepuasan kerja*.

H7: terdapat pengaruh *Lingkungan kerja fisik* terhadap *turnover intention* melalui *kepuasan kerja*.

Hasil dan Pembahasan

Convergent Validity

Komitmen organisasi	Lingkungan kerja fisik	Kepuasan kerja	Turnover intention
X1.1	0.740		
X1.2	0.778		
X1.3	0.749		
X1.4	0.787		
X2.1	0.803		
X2.2	0.765		
X2.3	0.770		
X2.4	0.780		
X2.5	0.813		
X2.6	0.820		
Z1.1	0.731		
Z1.2	0.815		
Z1.3	0.748		

Z1.4	0.795
Z1.5	0.751
Y1.1	0.848
Y1.2	0.790
Y1.3	0.749
Y1.4	0.902

Table 1. *Outer Loading*

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.3. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60.

Average variance Extract (AVE)

Rata-rata varian diekstrak (AVE)
Kepuasan kerja (Z)
Komitmen organisasi (X1)
Lingkungan kerja fisik (X2)
Turnover Intention (Y)

Table 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Diskriminant Validity

Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Lingkugan kerja	Turnover intention
X1.1	0.227	0.740	0.474
X1.2	0.055	0.778	0.289
X1.3	0.289	0.749	0.408
X1.4	0.326	0.787	0.485
X2.1	0.541	0.434	0.803
X2.2	0.527	0.580	0.765

X2.3	0.461	0.411	0.770
X2.4	0.485	0.477	0.780
X2.5	0.530	0.465	0.813
X2.6	0.608	0.425	0.820
Z1.1	0.731	0.148	0.457
Z1.2	0.815	0.250	0.499
Z1.3	0.748	0.403	0.569
Z1.4	0.795	0.239	0.442
Z1.5	0.751	0.175	0.469
Y1.1	-0.225	-0.412	-0.358
Y1.2	-0.150	0.356	-0.357
Y1.3	-0.212	0.263	-0.386
Y1.4	-0.212	0.475	-0.393

Table 3. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

bahwa beberapa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability

Reliabilitas komposit
Kepuasan kerja (Z)
Komitmen Organisasi (X1)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Tur nover Intention (Y)

Table 4. Nilai Reliabilitas Komposit

Tabel model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Z)
Komitmen Organisasi (X1)
Lingkungan kerja fisik (X2)
Turnover Intention (Y)

Table 5. Nilai Cronbach's Alpha

Tabel model menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

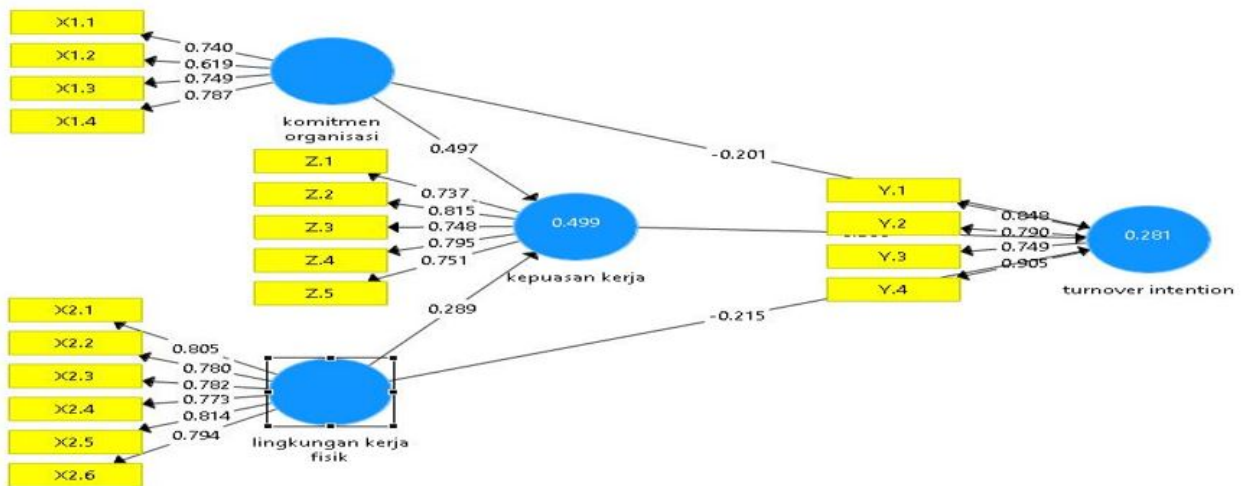


Figure 2. Inner Model

R- Square

R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja (Z)	0,450
Turnover Intention (Y)	0,479

Table 6. Hasil Uji R-square

dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,450. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh price book value besarnya presentasi sebesar 45,0%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh dari variabel *Turnover intention* sebesar 0,479. Nilai tersebut menjelaskan bahwa struktur modal dapat dijelaskan dengan DER sebesar 47,9%.

Uji Hipotesis Direct Effect dan Indirect Effect

Sampel (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P Values
Komitmen organisasi (X1) -> Kepuasan kerja (Z)	-0,497	-0,504	0,088	5,620
Komitmen Organisasi (X1) -> Turnover Intention (Y)	-0,201	-0,224	0,131	1,526
Lingkungan kerja fisik (X2) -> kepuasan kerja (Z)	0,289	0,293	0,113	2,553
Lingkungan kerja fisik (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0,215	-0,220	0,208	1,035
Kepuasan Kerja (Z) -> Turnover intention (Y)	-0,200	-0,211	0,111	1,808

Table 7. Hasil uji direct effect

. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics > 1.96 dan nilai P-Values < 0,05

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau indirect effect dengan melihat jika nilai probabilitas (p-value) kurang dari 0,05 dan nilai T-Statistics > 1,96 maka diketahui terdapat indirect effect variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran inner model.

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Komitmen organisasi (X1) -> Kepuasan kerja (Z)-> Turnover intention (Y)	0,143	0,130	0,069	2,065	0,042
Lingkungan kerja fisik (X2)-> Kepuasan Kerja (Z)-> Turnover intention (Y)	0,058	0,066	0,049	1,169	0,243

Table 8. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

Berdasarkan dari hasil penelitian dan hasil pengujian menggunakan alat *Smartpls* 3.0 yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diketahui seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Setia Kawan Grup.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa secara langsung variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerjayang mengartikan komitmen organisasi di lingkungan PT. Setia Kawan Grup menjamin akan memberikan sebuah kepuasan kerja karyawan.

Komitmen Organisasi pada PT. Setia kawan Grup sebenarnya belum diterapkan dengan baik. Berdasarkan tanggapan responden masih belum banyak yang mengetahui makna komitmen organisasi. Namun sebenarnya hal tersebut sudah di jalankan dengan baik di lingkungan perusahaan ada beberapa karyawan yang memberi pengertian dan contoh terkait komitmen. sebagai contoh bahwa misalkan salah satu karyawan mengalami kesulitan terhadap jobdesk tersebut karyawan lain masih bersedia untuk membantu kesulitan karyawan lainnya diluar jam kerjanya dan bersedia untuk lembur jika dinilai pekerjaan tersebut masih bisa dikerjakannya dan pekerjaannya sendiri sudah selesai dikerjakan, misalkan karyawan satu dengan pekerjaan pemecah batu yang mendapat pesanan banyak dan kedatangan bahan baku yang banyak dinilai kualahan dengan minimnya pekerja, karyawan dengan *jobdesk* pengayak pasir melihat dan pekerjaannya sendiri sudah selesai maka dengan sigap karyawan itu turut membantu karyawan yang sedang kekurangan pekerja sehingga menimbulkan rasa di hargai sesama rekan kerja dan rasa saling peduli yang terjalin di lingkungan perusahaan tersebut yang dapat meningkatkan rasa kepuasan yang ada di karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori [2] menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat di artikan sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [3] menyatakan bahwa berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* di PT. Setia Kawan Grup, berdasarkan hasil analisis yang menjelaskan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh dengan *Turnover intention* terbukti, karena di lingkungan perusahaan itu sendiri sebenarnya sudah menerapkan komitmen dengan baik yang didalamnya banyak sekali kerja sama yg baik dengan karyawan lainnya, rasa dihargai dan rasa peduli antar karyawan sehingga menimbulkan rasa percaya diri yg tinggi dari karyawan tersebut yg membuat karyawan mempertimbangkan untuk bisa bertahan lama di perusahaan tersebut dan yang menjadi pertimbangan karyawan juga terkait kerugian yg ditanggung perusahaan jika karyawan ingin keluar yang artinya komitmen organisasi yang dirasakan PT. Setia Kawan Grup sudah cukup baik, hal ini di buktikan dengan adanya rasa percaya diri, rasa peduli yang di rasa dan rasa saling menghargai antar karyawan dengan membantu rekan apabila ada salah satu rekan kesulitan terkait pekerjaannya sehingga karyawan merasakan ikatan emosional yang tinggi dengan artian merasakan rasa kekeluargaan di lingkungan perusahaan dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang di berikan setiap harinya sehingga tidak timbul rasa ingin meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan [4] menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Setia Kawan Grup.

PT. Setia Kawan Grup yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Grup. Hal ini terbukti karena didalam PT. Setia Kawan Grup memiliki bagian-bagian pekerjaan yang berbeda-beda seperti distributor, pemecah batu, pengayak pasir, pencuci pasir dan lain-lain, sehingga lingkungan kerja dimasing-masing bagian tentunya berbeda pula. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik menjadi salah satu patokan terhadap munculnya kepuasan kerja karena setiap karyawan memiliki keahlian masing-masing dan memiliki tingkat kesulitan masing-masing juga pada bagian pekerjaannya, sehingga tidak menimbulkan stress yang membuat karyawan kurang nyaman dan mempengaruhi kepuasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [5] menyatakan bahwa lingkungan kerja suatu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT. Setia Kawan Grup. Berdasarkan hasil wawancara dari responden di PT. Setia Kawan Grup mengatakan bahwa memang lingkungan kerja di wilayah PT tersebut lebih mengandalkan fisik dan berada di lingkungan luar dengan cahaya, suara maupun suhu udara dan dilakukan di ruangan terbuka yang kadang berpengaruh terkait pergantian cuaca, meski demikian para karyawan tetap senang menjalani pekerjaannya di karenakan beberapa faktor yang bisa membuat karyawan tetap menikmati pekerjaannya meskipun berada di luar dan lebih mengandalkan fisik misalkan rekan kerja yang baik yang bisa membantu karyawan satu dengan yg lainnya jika pekerjaannya sendiri sudah selesai dilakukan, dan memiliki atasan yang transparan yang memberikan kebebasan pendapat karyawan untuk berinovasi terhadap produk yang dikerjakan yang dinilai masih baik untuk dilakukan sehingga menimbulkan rasa kenyamanan sendiri meskipun bekerja di kondisi lingkungan dengan penerangan dan kebisingan yang ada di lingkungan tersebut, berdasarkan dari wawancara alasan tersebut yg menjadi dasar mereka tetap tinggal di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan [6] menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa secara langsung variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* yang mengartikan bahwa Kepuasan kerja di PT. Setia Kawan Grup menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan nilai angka *Turnover intention*.

Kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Grup tidak memiliki masalah dan sudah diterapkan dengan baik. Hal ini dibuktikan Berdasarkan wawancara dari berbagai responden mengatakan bahwa setiap karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan masing-masing yang tidak menimbulkan rasa kurang nyaman, rasa ingin mengeluh dan menghindari tanggungjawab pekerjaan mereka dan yang menjadi salah satu faktor lainnya adalah di karenakan rekan kerja yg dalam bekerja sama dinilai cukup baik yang artinya rekan kerja yang saling membantu apabila ada salah satu karyawan kesulitan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki atasan yang sangat transparan dan di nilai cukup santai kepada keryawan yang tidak membedakan karyawan satu dengan yg lainnya yang memicu kepuasan kerja dinilai cukup baik di lingkungan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori [7] menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah merupakan alat prediksi untuk mengetahui niat karyawan ingin keluar untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan [8] menyatakan berdasarkan analisis regresi linier sederhana nilai signifikan penelitian ini mendukung H1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Grup. Hal ini di buktikan dikarenakan di PT. Setia Kawan Grup menerapkan kerja sama antar karyawan dengan baik, merasa dihargai dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan bersama yang artinya atasan memberikan kebebasan berpendapat yang bersifat transparan untuk kemajuan perusahaan tersebut sehingga menciptakan rasa percaya diri yang tinggi yang mampu membuat karyawan mempertimbangkan untuk bisa bertahan lama di perusahaan dengan mengandalkan ikatan emosional yang tinggi yang seperti rasa kekeluargaan yang muncul di lingkungan perusahaan tersebut dan atasan yang memberi kebebasan untuk karyawan menyampaikan pendapat dan memperlakukan karyawan dengan adil sama rata dan menimbulkan merasa ada ikatan emosional yang tinggi seperti merasakan kekeluargaan dalam perusahaan itu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian [9] mengatakan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja

Fisik tidak berpengaruh Terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Grup. Hal ini dibuktikan dengan dikarenakan di PT. Setia Kawan Grup Lingkungan Kerjanya lebih mengandalkan ke fisik, meski demikian tidak banyak karyawan yang mengeluhkan pekerjaan tersebut dikarenakan partner kerja yang baik sehingga bisa di rasa berada di lingkungan kerja yang menyenangkan, Atasan yang mengerti kesulitan yang di alami oleh karyawan terkait *jobdesk* masing-masing apabila diberikan pekerjaan di luar keahliannya di bidang tersebut sehingga banyak karyawan yang merasa puas bekerja di PT. Setia Kawan Grup yang menimbulkan rasa nyaman pada karyawan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Namun terkait dengan lingkungan kerjanya yg lebih mengandalkan di luar ruangan karyawan hanya mengeluhkan beberapa hal yang mengganggu konsentrasi karyawan tersebut termasuk suara kebisingan dari mesin dan kendaraan dan perubahan cuaca yang setiap tahunnya berganti. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian [10] menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening juga memiliki pengaruh.

Simpulan

penelitian ini dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
2. Variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.
5. Variabel Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

References

1. Meilano, Muhammad Reza Anugrah dan Rini Nugraheni. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). Diponegoro journal of Management. Vol.4. Hal 1-11 ISSN (online): 2337-3792.
2. Edison, Emron dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
3. Lestari, Ni Nyoman Yani Sri dan Ni wayan Mujiati. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. E-journal Manajemen Unud. Vol.7 No. 6. Hal : 3412-3441.
4. Putri, Suci Trisno dan Arif Partono Prasetio. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Hotel Delonix Karawang. SMART-Study & Management Research. Vol. 16. No.3.
5. Insan, Nur. 2019. Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Perusahaan. Bandung: Alfabeta.
6. Samsuddin, Harun. 2018. Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia pustaka
7. Rasyid, Angga Ahmad dan Sri Indarti. 2017. Pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Persada Lines Pekanbaru. Jurnal tepak manajemen bisnis. Vol. IX. No.3.
8. Vania, Regina. 2019. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Podo Mekar Jaya Sentosa. Program manajemen bisnis, fakultas ekonomi, universitas petra. Vol. 7. No. 1.
9. Rini, Dyah Puspita, dkk. 2013. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) studi pada PT. Plasa simpanglima Semarang. Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis. Vol. 1. No. 1. ISSN : 2337-6082.
10. Lestari, Diana dan Wawan Prahawan. 2018. Pengaruh work family conflict, komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal riset bisnis dan manajemen tirtayasa. Vol.2 (2). hh. 165-183. ISSN : 2599-0837.