

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
RENNY RAKHMA TSANI
12808144041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION**
(Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan di
depan Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 4 Juni 2016

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

A blue ink signature of the name "Farlianto, MBA".

Farlianto, MBA

NIP. 19700925 200012 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)

yang disusun oleh :

Renny Rakhma Tsani

12808144041

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Juni 2016

dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama

Arum Darmawati, MM.

Farlianto, MBA

M. Lies Endarwati, M. Si.

Jabatan

Ketua Penguji

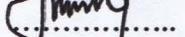
Sekretaris Penguji

Penguji Utama

Tanda Tangan







Tanggal

19/7/2016

19/7/2016

19/7/2016

Yogyakarta, 19 Juli 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002



HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Renny Rakhma Tsani
NIM : 12808144041
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul penelitian : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* STUDI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. YB APPAREL JAYA TEMANGGUNG"

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasi atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 4 Juni 2016

Yang menyatakan,



Renny Rakhma Tsani

12808144041

MOTTO

“Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung niat.

Dan seseorang dikanjar sesuai dengan niatnya.”

(HR. Bukhari Muslim)

“Never ever, ever, ever, ever stop learning.

Life is a school and we are all students.”

(Diana Rikasari)

“Miracle is another name of hardwork”

Keajaiban adalah nama lain dari kerja keras.

(Choi Minho)

PERSEMBAHAN

*Demi Dzat dimana seluruh garis hidupku ada dalam genggaman-Nya
Sembah sujud syukurku hanya untukMu*

*Ku persembahkan karya sederhana ini
Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan menahan tangis haru
Sebagai wujud syukur dan terima kasihku
Untuk Bapak (Slamet Wedi Wahyuono) dan Ibu (Any Sutristiyati) tercinta
Untuk saudara-saudaraku pengisi mozaik kehidupanku
Untuk sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengaktualisasikan diri untuk
merangkai masa depan*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI PADA KARYAWAN PRODUKSI
PT. YB APPAREL JAYA TEMANGGUNG)**

Oleh:
Renny Rakhma Tsani
NIM. 12808144041

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung yang berjumlah 150 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya sebesar β -0,232 ($**p<0,01$; $p=0,006$), dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar (ΔR^2) 0,050; (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya sebesar β -0,170 ($*p<0,05$; $p=0,037$), dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar (ΔR^2) 0,029; (3) Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa lingkungan kerja β -0,238 ($**p<0,01$; $p=0,004$) dan kepuasan kerja β -0,177 ($*p<0,05$; $p=0,026$). Kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya sebesar (ΔR^2) 0,079. Hal ini berarti kemampuan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi variabel *turnover intention* adalah sebesar 7,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

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

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB
SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION
(STUDY AT PRODUCTION EMPLOYEE
PT. YB APPAREL JAYA TEMANGGUNG)**

By :

Renny Rakhma Tsani
NIM. 12808144041

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The effect of work environment on production employee turnover intention PT. YB Apparel Jaya Temanggung, (2) The effect of job satisfaction on production employee turnover intention PT. YB Apparel Jaya Temanggung, (3) The effect of work environment and job satisfaction on production employee turnover intention PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

The sample in this study were 150 production employees of the PT. YB Apparel Jaya Temanggung. The data collection technique used was questionnaire. The data analysis technique used was multiple regression.

*The results of this study indicated that: (1) There was negative and significant relationship between work environment on employee turnover intention PT. YB Apparel Jaya Temanggung in the amount of (β) -0,232 ($**p<0,01$; $p=0,006$), with the contribution of work environment of the employee turnover intention in the amount of (ΔR^2) 0,050; (2) There was negative and significant relationship between job satisfaction on employee turnover intention PT. YB Apparel Jaya Temanggung in the amount of (β) -0,170 ($*p<0,05$; $p=0,037$), with the contribution of job satisfaction of the employee turnover intention in the amount of (ΔR^2) 0,029; (3) There was negative and significant influence between the variables of work environment and job satisfaction on employee turnover intention PT. YB Apparel Jaya Temanggung in the amount of work environment (β) -0,238 ($**p<0,01$; $p=0,004$) and job satisfaction (β) -0,177 ($*p<0,05$; $p=0,026$). The influence of work environment and job satisfaction to employee turnover intention PT. YB Apparel Jaya Temanggung (ΔR^2) 0,079.*

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

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung” dengan lancar dan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Farlianto, MBA., selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu, bimbingan dan masukan-masukan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku Pengaji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Arum Darmawati, MM., selaku Ketua Pengaji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Bapak SW. Wahyuono, Ibu Any Sutristiyati, mbak Dessy Wahyuningrum, dan mbak Ganjar Permeitasari, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini.
9. Keluarga satu kontrakan yang selalu bersama selama 4 tahun di Jogja: Ipeh, Tiwi, Eki, Dita, Oti, Rara; Sahabat Pelangi, Sahabat D'kempoenk: Bella, Azmi, Tyas, Sahabat Transformasi, Rooster, dan Sutanagari, terimakasih atas persahabatan yang diberikan.
10. Sahabat Manajemen khususnya kelas B dan kelas SDM, teman-teman KKN kelompok 4, sahabat terbaik selama kuliah; Arin, Manda, Farikha, Mira, Suci, Dais, Nyunyik, Ifa, Zeryma, Eno, Mita, Sonya, Sabdo, Asriel, Yudha, sahabat WashUp dan semua teman-teman terdekat, terimakasih atas kasih sayang, kebersamaan, dan bantuan kalian.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis,



Renny Rakhma Tsani

NIM. 12808144041

DAFTAR ISI

Abstrak	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. <i>Turnover Intention</i>	10
2. Lingkungan Kerja	16
3. Kepuasan Kerja	20
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Pikir	27
D. Paradigma Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian	31

BAB III : METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
D. Tempat dan Waktu Penelitian	35
E. Populasi dan Sampel.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
G. Instrumen Penelitian.....	36
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	38
I. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	50
B. Gambaran Umum Responden	53
C. Pembahasan	66
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Keterbatasan Penelitian	75
C. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Turnover Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung Tahun 2014 dan 2015.....	2
Tabel 2.	Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung	3
Tabel 3.	Kisi-kisi Instrumen	37
Tabel 4.	Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert.....	38
Tabel 5.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1.....	40
Tabel 6.	<i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 1	40
Tabel 7.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	41
Tabel 8.	<i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 2	42
Tabel 9.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations</i>	43
Tabel 10.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	44
Tabel 11.	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 12.	Kategorisasi Jawaban Responden	46
Tabel 13.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 14.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 15.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 16.	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 17.	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan.....	57
Tabel 18.	Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	58
Tabel 19.	Kategorisasi Lingkungan Kerja	59
Tabel 20.	Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 21.	Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 22.	Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 23.	Hasil Uji Multikolineritas	63
Tabel 24.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ,	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	31
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. YB Apparel Jaya Temanggung	53

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	84
2. Kuesioner Penelitian.....	89
3. Data Validitas dan Reliabilitas	93
4. Hasil Uji Validitas Instrumen	100
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	103
6. Data Penelitian.....	104
7. Hasil Karakteristik Responden	112
8. Hasil Uji Deskriptif	114
9. Hasil Uji Kategorisasi.....	117
10. Hasil Uji Normalitas	118
11. Hasil Uji Linieritas.....	118
12. Hasil Uji Multikolinieritas	119
13. Hasil Uji Regresi.....	120
14. Surat Keterangan Penelitian.....	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover*).

PT. YB Apparel Jaya Temanggung merupakan salah satu perusahaan garmen yang memproduksi pakaian. Pakaian tersebut dieksport ke luar negeri dan target produksi dapat mencapai 400.000 helai setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan tingginya kebutuhan jumlah karyawan yang harus dipekerjakan. PT. YB Apparel Jaya memiliki kurang lebih 1200 karyawan yang bekerja pada perusahaan. Namun, dengan jumlah karyawan yang sangat banyak, akumulasi karyawan yang keluar atau masuk setiap tahunnya juga sangat tinggi, terutama pada bagian produksi. Hal ini terbukti dengan data *turnover* karyawan PT. YB Apparel Jaya pada tahun 2014 dan 2015, seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung Tahun 2014 dan 2015

Tahun	Jml Kary.	<i>Resign</i>		Jml Kary. <i>Resign</i>	(%)
		Produksi	Office & Umum		
2014	1215	720	44	764	62,8
2015	1237	813	69	882	69,2

Sumber: Data SDM Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Berdasarkan data di atas, karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2014 mencapai 764 orang dengan persentase 62,8% dan tahun 2015 mencapai 882 orang dengan persentase 69,2%. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar (Sakinah, 2008). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. YB Apparel Jaya telah melebihi standar yang bisa ditolerir.

Turnover merupakan kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan, namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan perusahaan (Mobley *et al.*, 1979 dalam Wijayanti, 2005). *Turnover intention* seringkali digunakan sebagai hasil akhir variabel dalam penelitian karena lebih mudah untuk diukur dan cenderung lebih akurat. Hal ini disebabkan karena sulitnya mendapatkan akses karyawan yang telah keluar untuk

memastikan alasan mereka meninggalkan perusahaan (Firth et al., 2004 dalam Lambert, 2009).

Mobley (1986) berpendapat bahwa faktor yang memengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Untuk dapat melihat antecedent *turnover intention* yang terjadi di lapangan, dilakukan *pra-survey* terhadap 30 orang karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya sebagai sampel. *Pra-survey* dilakukan dengan menyebar angket terbuka mengenai faktor yang mempunyai kemungkinan paling tinggi dalam memengaruhi niatnya untuk keluar dari perusahaan. Hasil *pra-survey* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Faktor yang memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	Respon	%
Lingkungan Kerja	12	40
Kepuasan Kerja	9	30
Komitmen Organisasi	4	13,3
Lain-lain	5	16,7

Sumber: Hasil *Pra-Survey* pada 30 karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Dari hasil *pra-survey* pada 30 orang karyawan PT. YB Apparel Jaya dapat diketahui bahwa penyebab *turnover intention* paling tinggi adalah lingkungan kerja dengan persentase respon sebesar 40% dan kepuasan kerja dengan persentase respon sebesar 30%.

Berdasarkan hasil *pra-survey*, faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* pada PT. YB Apparel Jaya adalah

lingkungan kerja. Ahyari (1994) berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, serta hubungan kerja.

Hasil observasi yang dilakukan penulis pada 25 Februari 2016, ditemukan fakta bahwa belum tersedianya kantin, pelayanan kesehatan, serta minimnya jumlah loker barang di perusahaan merupakan salah satu bukti bahwa fasilitas pelayanan karyawan belum memadai. Kondisi kerja di perusahaan berupa suara bising dari mesin jahit juga kurang diperhatikan pengaruhnya pada karyawan. Suara bising seringkali menyebabkan karyawan harus berkomunikasi dengan lebih keras dan menimbulkan miskomunikasi antar karyawan dan atasan dalam penyampaian pesan. Miskomunikasi tersebut kemudian berdampak pada perselisihan dan hubungan kerja yang kurang baik.

Menurut staf SDM PT. YB Apparel Jaya, terdapat banyak keluhan mengenai hubungan yang kurang baik antara karyawan bagian produksi dengan supervisor maupun atasannya. Hubungan yang kurang baik tersebut seringkali menjadi penyebab keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dapat disinyalir menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari PT. YB Apparel Jaya.

Berdasarkan hasil *pra-survey*, faktor yang mempunyai pengaruh paling besar kedua terhadap *turnover intention* pada PT. YB Apparel Jaya adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2003), indikator kepuasan kerja adalah kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja,

kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan dengan sikap atasan.

Ketika dilakukan *pra-survey*, karyawan menyatakan bahwa gaji yang diperolehnya dari perusahaan sudah sesuai standar UMR Kabupaten Temanggung yaitu sebesar Rp. 1.350.000/bulan, namun dirasa belum dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal tersebut menjadi salah satu indikasi bahwa karyawan mempunyai ketidakpuasan terhadap gaji yang diperolehnya. Selanjutnya, menurut staf SDM PT. YB Apparel Jaya, perusahaan tidak menyediakan program promosi untuk karyawan bagian produksi. Selain itu, belum ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Interaksi antar karyawan dan atasan masih sedikit, sehingga terkesan kurang akrab. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan monoton juga memberikan efek jemu pada karyawan, sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri masih rendah.

Hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan bagian produksi dan menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap perusahaan. Salah satu bentuk sikap negatif dari karyawan tersebut adalah adanya keinginan untuk *resign* atau meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berhubungan erat dengan *turnover intention* karyawan, namun hal ini belum menjadi hal yang terbukti benar di PT. YB Apparel Jaya, sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. *Turnover* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung sangat tinggi.
2. Fasilitas pelayanan yang disediakan perusahaan belum memadai.
3. Kondisi fisik perusahaan yang tidak kondusif kurang diperhatikan.
4. Adanya hubungan kerja yang kurang baik antara karyawan bagian produksi dengan atasan.
5. Karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup.
6. Kurangnya upaya perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja karyawan dan atasan.
7. Kurangnya variasi dalam pekerjaan menyebabkan efek jenuh pada karyawan bagian produksi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan masalah utama yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Dengan alasan tersebut,

maka penulis membatasi penelitian hanya pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung?
2. Bagaimana kepuasan kerja yang dialami karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung?
3. Bagaimana *turnover intention* yang dialami karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mencari informasi mengenai permasalahan SDM yang terjadi di PT. YB

Apparel Jaya Temanggung, variabel-variabel yang memengaruhi serta besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap permasalahan yang ada, sehingga penelitian ini dapat berguna pula bagi *General Manager* PT. YB Apparel Jaya untuk mengevaluasi dan meminimalisir permasalahan tersebut.

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang dialami karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* yang dialami karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, Bluedorn dalam Widodo (2010) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Menurut Mobley (1986) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mobley *et al.* (1978) dalam Widodo (2010), keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela.

b. Jenis-jenis *Turnover Intention*

Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :
 - a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik (Utami dan Bonussyeani, 2009).
 - b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan (Utami dan Bonussyeani, 2009).
 2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.
- Turnover intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*).

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Chen dan Francesco (1978) dalam Widodo (2010), indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

a. Pikiran untuk Keluar

Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Keinginan Mencari Pekerjaan Lain

Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (1986) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional

(*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

a. Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

b. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak

karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

- d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- 3. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

- 4. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2004).

Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya, Ahyari (1994) berpendapat bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (1994), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.

2. Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
3. Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (1996) dalam Wahyudi dan Suryono (2006), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu

pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja

Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan,

munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan

sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Selanjutnya dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2005) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas. Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

b. Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas.

c. Teori Dua Faktor

Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- 1) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

- 2) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
- 3) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 5) Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

Penelitian ini memakai indikator dari Robbins (2003) dan melakukan justifikasi dengan menghilangkan indikator kepuasan terhadap promosi karena tidak sesuai dengan fakta yang berada di perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai yaitu kecedasan intelektual (IQ), kecapakan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

1) Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang

bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif.

2) Dampak terhadap kepuasan konsumen

Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan konsumen meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai konsumen.

3) Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang merasa atau berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa atau berpikir lebih luas.

4) Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

5) Dampak terhadap *turnover*

Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan

perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

B. Penelitian yang Relevan

1. Ncede (2013) dalam desertasi yang berjudul “*Factors Contributing to Employee Turnover Intention at a Selected Company in the Cape Town Clothing Industry*” menganalisis mengenai antecedent *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan pakaian di Cape Town Peninsula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab karyawan mengundurkan diri yaitu lingkungan kerja yang buruk dan hubungan yang kurang baik antara manajemen dan staf perusahaan.
2. Liyanage dan Galhena (2014) dalam artikel yang berjudul “*Determinants of Turnover Intention of Sewing Machine Operators: Case from leading Apparel Company*”. Penelitian ini melibatkan 200 karyawan *SMO* (*Sewing Machine Operators*) pada perusahaan garmen di Sri Lanka. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi intensi keluar karyawan, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, residensi, status sipil, pengakuan, beban kerja, citra sosial, dan alternatif pekerjaan. Cara mengatasi faktor-faktor tersebut antara lain dengan meningkatkan gaji, meningkatkan ketrampilan dasar karyawan, serta memperlakukan karyawan dengan ramah.

3. Yunita & Putra (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian ini melibatkan karyawan perusahaan keramik di Desa Pejaten Tabanan berjumlah 90 orang melalui metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan hasil t hitung sebesar -14,873 dan nilai sig < 0,05.
4. Hanafiah (2014) dalam artikel yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Penelitian ini melibatkan 90 karyawan Pabrik dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* dengan nilai beta sebesar 0.019.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat

berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Munandar (2012), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan fakta bahwa fasilitas pelayanan pada perusahaan belum memadai, kondisi kerja kurang diperhatikan, serta terdapat banyak keluhan karyawan mengenai hubungan yang kurang baik antara karyawan dan atasan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya kurang diperhatikan.

Lingkungan kerja yang kurang diperhatikan tersebut kemudian menyebabkan ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja, sehingga memicu timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, kepuasan yang rendah akan menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya terindikasi memiliki kepuasan kerja yang rendah. Karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh dari perusahaan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Jarangnya promosi yang terjadi di perusahaan juga dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Selain itu, belum adanya upaya perusahaan untuk meningkatkan keakraban antar karyawan maupun atasan menyebabkan hubungan kerja kurang terjalin

dengan baik. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak senang dengan pekerjaannya dan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya masih rendah. Rendahnya kepuasan kerja tersebut kemudian menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, salah satunya berupa adanya keinginan karyawan untuk *resign* atau keluar dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

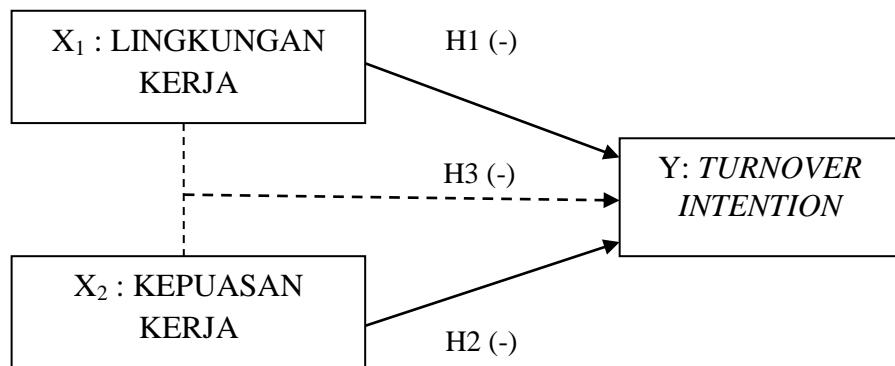
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya diindikasikan memiliki lingkungan kerja yang kurang baik serta tingkat kepuasan kerja yang rendah. Lingkungan kerja yang kurang baik serta kepuasan kerja yang rendah, seringkali menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketidaknyamanan tersebut kemudian memicu sikap negatif karyawan terhadap perusahaan dan memperkuat keinginannya untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk

meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1 Paradigma Penelitian

- H1: Pengaruh X₁ terhadap Y
- H2: Pengaruh X₂ terhadap Y
- H3: Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1:** Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
- H2:** Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
- H3:** Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2009). Penelitian ini menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

B. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005).

Menurut Ghozali (2011), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Manurut Ahyari (1994), lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah hal-hal yang memengaruhi karyawan bagian produksi pada PT.YB Apparel Jaya dalam melaksanakan pekerjaannya, baik fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, serta hubungan kerja.

2. Kepuasan Kerja PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya terhadap pekerjaan dan penghargaan yang diterimanya. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan dengan sikap atasan. Penelitian ini tidak memakai indikator kepuasan terhadap promosi karena tidak sesuai dengan fakta yang berada di perusahaan.

3. *Turnover Intention* PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Menurut Mobley (1986) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* karyawan dalam penelitian ini adalah adanya pikiran karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang disebabkan oleh faktor-faktor dari dalam perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel *turnover intention* adalah pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah PT. YB Apparel Jaya yang beralamat di Jalan Raya Kranggan - Pringsurat KM 3, Nguwet, Kranggan, Temanggung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2016 sampai Mei 2016.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 1200 orang karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling* dengan meminta supervisor memilih karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung yang dinilai memiliki potensi lebih baik daripada karyawan lain. Minimal sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah item pernyataan (30 item) dikalikan jumlah opsi jawaban (5 opsi), yaitu sebanyak 150 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan rentang skor 1-5.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada

penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*. Angket yang disajikan berisi 30 pertanyaan, yang terdiri dari 13 pertanyaan tentang Lingkungan Kerja yang diadaptasi dari Purnomo (2009), 10 pertanyaan tentang Kepuasan Kerja yang diadaptasi dari Mas'ud (2004) dan 7 pertanyaan tentang *Turnover Intention* yang diadaptasi dari Mas'ud (2004). Adapun kisi-kisi instrumental bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No. Butir
Lingkungan Kerja (Ahyari, 1994)	1. Pelayanan karyawan 2. Kondisi kerja 3. Hubungan kerja	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8, 9 10, 11, 12, 13
Kepuasan kerja (Robbins, 2003)	1. Kepuasan dengan promosi 2. Kepuasan dengan rekan kerja 3. Kepuasan dengan gaji 4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 5. Kepuasan dengan sikap atasannya	14, 15 16, 17 18, 19 20, 21 22, 23
Turnover Intention (Chen dan Fransesco, 2000; dalam Widodo, 2010)	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan mencari pekerjaan lain 3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi	24, 25 26, 27, 28 29, 30

2. Hasil Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2005) adalah skala yang

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skor setiap alternatif jawaban pada pernyataan adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden kemudian dilakukan uji *construct validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011). Hal ini ditunjukkan dengan muatan faktor item yang tinggi pada satu faktor yang seharusnya diukur saja dan bermuatan faktor rendah yang diukur oleh item-item.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 KMO and Bartlett's Test Tahap 1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,810
Approx. Chi-Square		2992,705
Bartlett's Test of Sphericity Df		435
Sig.		,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Selanjutnya pada Tabel 6 ini menunjukkan hasil uji *factor loading*.

Tabel 6 Rotated Factor Matrix^a tahap 1

	Factor		
	1	2	3
LK1		,736	
LK2		,566	
LK3		,635	
LK4		,677	
LK5		,749	
LK6		,733	
LK7		,690	
LK8		,677	
LK9		,607	
LK10		,553	
LK11			
LK12		,720	
LK13		,627	
KK1			
KK2			
KK3	,853		
KK4	,849		
KK5			
KK6	,765		
KK7	,828		
KK8	,820		
KK9	,864		
KK10			
TI1			,592
TI2			,732
TI3			,718
TI4			
TI5			,540
TI6			,633
TI7			,573

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui bahwa item Lingkungan Kerja 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13 yang merupakan item dari Lingkungan Kerja yang mengelompok pada faktor 2. Item Kepuasan Kerja 3, 4, 6, 7, 8, dan 9 yang merupakan item dari Kepuasan Kerja

mengelompok pada faktor 1. Item *Turnover Intention* 1, 2, 3, 5, 6, dan 7 merupakan item dari variabel *Turnover Intention* yang mengelompok pada faktor 3. Setelah melalui uji validitas, terdapat satu indikator kepuasan kerja yang gugur, yaitu kepuasan terhadap promosi. Hal ini terjadi karena indikator tersebut tidak sesuai apabila digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan bagian produksi, karena pada kenyataanya tidak disediakan program promosi untuk mereka.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada Tabel 7:

Tabel 7 KMO and Bartlett's Test Tahap 2

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,833
Approx. Chi-Square	2348,026
Bartlett's Test of Sphericity Df	276
Sig.	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,833 angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur, ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,833 lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi <0,05), dapat disimpulkan

bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 8 Rotated Factor Matrix^a tahap 2

	Factor		
	1	2	3
LK1	,738		
LK2	,575		
LK3	,641		
LK4	,670		
LK5	,760		
LK6	,735		
LK7	,693		
LK8	,672		
LK9	,590		
LK10	,538		
LK12	,726		
LK13	,638		
KK3		,858	
KK4		,852	
KK6		,757	
KK7		,817	
KK8		,815	
KK9		,856	
TI1			,642
TI2			,703
TI3			,742
TI5			,586
TI6			,588
TI7			,614

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9 Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

No.	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Lingkungan Kerja	3,780	0,500	0,665	0,896		
2	Kepuasan Kerja	3,082	0,834	0,826	-0,005**	0,936	
3	<i>Turnover Intention</i>	3,798	0,677	0,646	-0,290**	0,456**	0,833

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

**Korelasi signifikan pada level 0,01.

Nilai *Cronbach` s Alpha* pada angka bercetak tebal.

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai *Divergent validity* dilihat atau diukur dari nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan pada Tabel 10 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda. Pada Tabel 10 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10 Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

No.	Variabel	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
1.	Lingkungan Kerja	0,665	0,000	0,000
2.	Kepuasan Kerja	-0,005	0,826	0,207
3.	<i>Turnover Intention</i>	-0,032	0,527	0,646

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal, yaitu 0,665; 0,826; dan 0,646. Nilai AVE menunjukkan nilai *convergent validity*. Nilai *square correlation* ditunjukkan pada sisi kanan nilai AVE yaitu 0,000 untuk korelasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja; 0,000 untuk korelasi lingkungan kerja dan *turnover intention*; serta 0,207 untuk korelasi kepuasan kerja dan *turnover intention*. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE yaitu -0,005; -0,032; dan 0,527. Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* dibawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini terbukti berbeda atau tidak terjadi saling tumpang tindih antar variabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan masalah ketepatan (Kuncoro, 2009). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien

cronbach's alpha yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Rumus *Cronbach's Alpha* yang dipakai untuk menguji reliabilitas instrument adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

(Sumber: Riduwan, 2011)

Keterangan:

r_{11}	= Koefisien reliabilitas instrumen
k	= Jumlah butir pertanyaan
$\sum S_i^2$	= Jumlah varian butir
S_t^2	= Jumlah varian total

Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- a. $0,80 - 1,0$ = Reliabilitas Baik
- b. $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c. $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,833	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,896	Reliabilitas Baik
Kepuasan Kerja	0,936	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS *for window* versi 20. SPSS (*statistical package for social sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 12 Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

Sumber: Azwar (2009)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santoso dan Ashari, 2005). Pengujian

normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

a. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> \text{level of significant}$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a

ditolak (Nugroho, 2005)

b. H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< \text{level of significant}$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a

diterima (Nugroho, 2005)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05. (Ghozali, 2011)

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005).

Uji multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinearitas (Nugroho, 2005).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada

diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. YB Apparel Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur (produksi pakaian). PT. YB Apparel Jaya berlokasi di Jl. Raya Kranggan – Pringsurat Km. 3 Kelurahan Nguwet, Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah, di atas tanah seluas 13.600 m² dengan bangunan pabrik seluas 7.228 m².

PT. YB Apparel Jaya didirikan di Temanggung oleh seorang Warga Negara Korea dan mulai beroperasi pada bulan Januari 2014. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 1200 karyawan, dengan perincian pada bagian produksi, terdapat 16 *line* dimana masing-masing *line* terdiri dari 75 karyawan.

PT. YB Apparel Jaya mampu menghasilkan 350.000 helai pakaian setiap bulannya. Hasil utama yang diproduksi perusahaan ini adalah *knitwear* dan *basic polo shirt*. Pakaian yang diproduksi perusahaan ini kemudian dikemas untuk di ekspor ke luar negeri.

2. Kebijakan Perusahaan

a. Hubungan Kerja

PT. YB Apparel Jaya menyetujui dan mematuhi aturan dan ketentuan kerja yang menghormati pekerja dan melindungi hak-hak mereka di bawah peraturan dan hukum jaminan sosial kerja nasional dan internasional.

b. Non-Diskriminasi

PT. YB Apparel Jaya menyetujui non-diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk perekrutan, kompensasi, kemajuan, disiplin, pemecatan atau pensiun, atas dasar jenis kelamin, ras, agama, usia, cacat, orientasi seksual, kebangsaan, pendapat politik, kelompok sosial atau asal etnis.

c. Pelecehan/Penyalahgunaan

PT. YB Apparel Jaya memperlakukan semua karyawan dengan hormat dan bermartabat. Tidak ada pelecehan seksual atau pelecehan psikologis maupun verbal.

d. Kerja Paksa

PT. YB Apparel Jaya menyetujui tidak adanya kerja paksa, termasuk tenaga kerja penjara, buruh kontrak, buruh paksa atau bentuk-bentuk lain dari kerja paksa.

e. Tenaga Kerja dibawah Umur

PT. YB Apparel Jaya tidak memperbolehkan karyawan dibawah umur. Menurut hukum, karyawan dibawah umur adalah mereka yang berusia di bawah 18.

f. Kesehatan & Keselamatan Kerja

PT. YB Apparel Jaya selalu berusaha menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk memenuhi standar keselamatan kerja sesuai dengan peraturan keselamatan kerja dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan hukum yang berlaku.

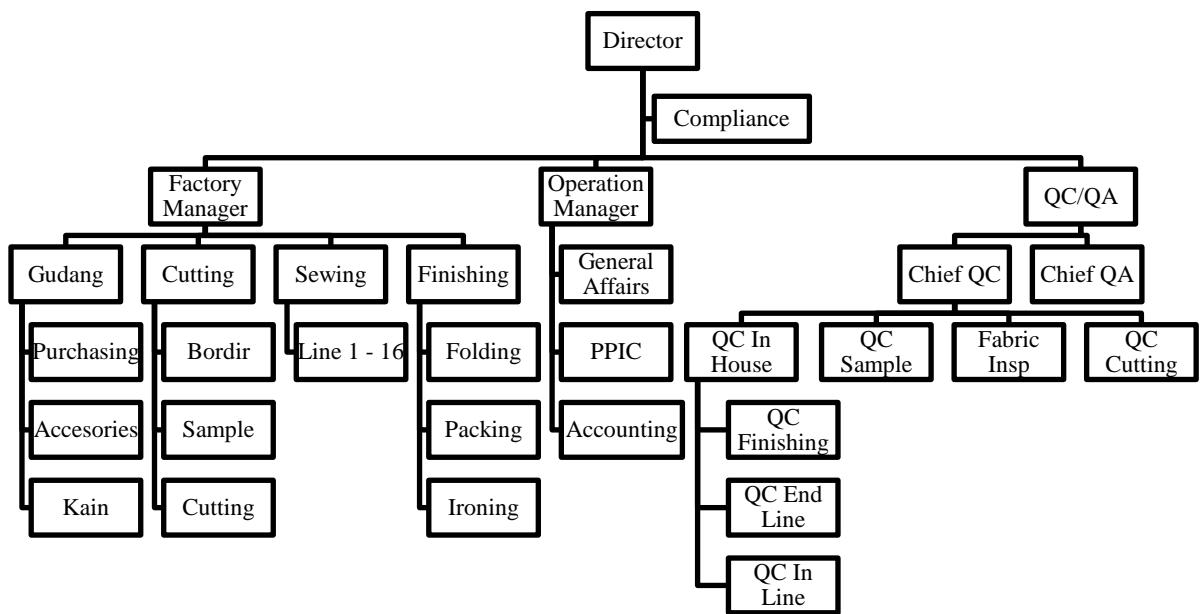
g. Jam Kerja

PT. YB Apparel Jaya menjalankan jam kerja, libur, dan lembur berdasarkan aturan. Lembur hanya berdasarkan sukarela.

h. Kompensasi

PT. YB Apparel Jaya berkomitmen untuk memberikan gaji berdasarkan jam kerja dan lembur, serta tidak melakukan pemotongan gaji ilegal.

3. Struktur Organisasi



Gambar 2 Struktur Organisasi PT. YB Apparel Jaya

B. Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari perusahaan disajikan sebagai berikut.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-25	65	43,3
26-30	42	28,0
30-40	38	25,3
>40	5	3,3
Total	150	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 13, mayoritas responden memiliki usia antara 18-25 tahun sebesar 43,3%. Sisanya memiliki usia antara 26-30 tahun sebesar 28,0%, 31-40 tahun sebesar 25,3% dan usia lebih dari 40 tahun sebesar 3,3%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 14 berikut ini:

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Perempuan	139	92,7
Laki – laki	11	7,3
Total	150	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 14 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin wanita sebesar 92,7% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 7,3%. Dengan demikian mayoritas responden dari bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya adalah wanita, hal ini dikarenakan kriteria perekruitan untuk karyawan bagian produksi adalah wanita.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 15 berikut ini:

Tabel 15 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Percentase (%)
SMP	4	2,7
SLTA	144	96,0
Diploma	2	1,3
Total	150	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 15, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SLTA sebesar 96,0%. Sisanya

memiliki tingkat pendidikan SMP sebesar 2,7%, dan Diploma sebesar 1,3%. Mayoritas responden yang ada di bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung memiliki tingkat pendidikan SLTA. Hal tersebut dikarenakan pada proses rekrutmen bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya lebih mengutamakan karyawan minimal berpendidikan SLTA atau sederajat.

4) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi masa kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	36	24,0
1 – 2 tahun	144	76,0
Total	150	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 16, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1-2 tahun sebesar 76,0%, sisanya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 24,0%.

5) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui proporsi status pernikahan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	105	70,0
Lajang	44	29,3
Cerai	1	0,7
Total	150	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 17, mayoritas responden memiliki status telah menikah sebesar 70,0%. Sisanya memiliki status masih lajang sebesar 29,3% dan status cerai sebesar 0,7%.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y), Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

1) *Turnover Intention*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,67 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,79 dan standar deviasi sebesar 0,67. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* sebanyak 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 18 Kategorisasi *Turnover Intention*

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
Tinggi	$X \geq 4,46$	34	22,66
Sedang	$3,12 \leq X < 4,46$	94	62,67
Rendah	$X < 3,12$	22	14,67
Jumlah		150	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 18 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat *turnover intention* dalam kategori sedang sebesar 62,67%. Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 22,66% dan kategori rendah sebesar 14,67%. Sehingga sebagian besar responden memiliki tingkat *turnover intention* atau keinginan keluar dalam kategori sedang. Kategori tinggi yaitu apabila keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan sangat besar. Kategori sedang yaitu apabila keinginan responden untuk keluar dari perusahaan sedang atau cukup tinggi. Kategori rendah yaitu apabila keinginan responden untuk keluar dari perusahaan rendah atau kecil.

2) Lingkungan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,33 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,78 dan standar deviasi sebesar 0,50. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 12 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 19 Katergorisasi Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Percentase(%)
Tinggi	$X \geq 4,28$	15	10,0
Sedang	$3,28 \leq X < 4,28$	114	76,0
Rendah	$X < 3,28$	21	14,0
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 19 dapat disimpulkan bahwa responden yang merasa lingkungan kerja dalam kategori sedang sebesar 76,0%, yang berarti 76,0% karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah cukup kondusif. Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 10,0% dan kategori rendah sebesar 14,0%. Responden yang merasa lingkungan kerja tinggi berarti merasa bahwa pelayanan karyawan sudah optimal, kondisi kerja sudah kondusif, dan hubungan kerja sudah terjalin dengan baik. Sebaliknya, responden yang merasa lingkungan kerja rendah berarti merasa bahwa lingkungan kerja di sekitar pegawai buruk atau tidak kondusif. Skor tertinggi indikator variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator kondisi kerja dengan rata-rata 3,78.

3) Kepuasan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,17 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,08 dan standar deviasi sebesar 0,83. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel

kepuasan kerja sebanyak 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 20 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,91$	42	28
Sedang	$2,25 \leq X < 3,91$	103	68,7
Rendah	$X < 2,25$	5	3,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 20 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang sebesar 68,7%. Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 28% dan kategori rendah sebesar 3,3%. Kategori tinggi berarti bahwa responden mempunyai kepuasan kerja dari PT YB Apparel Jaya Temanggung. Responden sudah mendapatkan hal-hal yang diharapkan dari perusahaan seperti kepuasan dengan rekan kerja, atasan, gaji, dan pekerjaan itu sendiri. Kategori rendah diartikan bila adanya karyawan yang tidak merasakan kepuasaan bekerja di PT YB Apparel Jaya Temanggung. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kategori sedang diartikan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas bekerja di PT YB Apparel Jaya Temanggung.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada nilai signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 21 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
<i>Turnover Intention</i>	0,147	Normal
Lingkungan Kerja	0,252	Normal
Kepuasan Kerja	0,058	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 21 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel *turnover intention* adalah 0,147, lingkungan kerja adalah 0,252 dan kepuasan kerja adalah 0,058 dan semuanya \geq 0,05 maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	0,062	Linier
Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	0,056	Linier

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 22 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja linier terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 23 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan	1,000	1,000	Tidak terjadi
Kerja			multikolinearitas
Kepuasan	1,000	1,000	Tidak terjadi
Kerja			multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel *lingkungan kerja*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 24 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Variabel	<i>Turnover Intention</i>			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	-,096	-,063	-,082	-,047
Jenis_Kelamin	,022	-,042	,035	-,029
Pendidikan_Terakhir	-,071	-,070	-,059	-,057
Lama_Bekerja	-,140	-,155	-,138	-,153
Jabatan	-,213	-,146	-,213	-,145
Status_Pernikahan	-,017	,001	-,002	,016
LK		-0,232**		-0,238**
KK			-0,170*	-0,177*
R ²	,057	0,107**	0,086*	0,137**
ΔR ²	,057	0,050**	0,029*	0,079**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 24. Berdasarkan Tabel 24, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar $\beta=-0,232$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01 (**p<0,01; p=0,006). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,050 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01 (**p<0,01; p=0,006). Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Berdasarkan Tabel 24, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar $\beta=-0,170$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05 ($*p<0,05$; $p=0,037$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,029 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05 ($*p<0,05$; $p=0,037$). Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Berdasarkan Tabel 24, diketahui bahwa nilai β masing-masing -0,238 untuk lingkungan kerja dan -0,177 untuk kepuasan kerja. Kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,079 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

No.	Hipotesis	Hasil
1	Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung	Terbukti
2	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung	Terbukti
3	Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung	Terbukti

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berikut ini dipaparkan pembahasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,006 antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung, nilai $\beta=-0,232$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,050 yang artinya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 5,0%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT. YB Apparel Jaya Temanggung selain lingkungan kerja.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja pada perusahaan kurang baik maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,006 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengeneralisir bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan lain selain di PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja serta memiliki hubungan kerja yang buruk akan merasa kesulitan, sehingga memiliki keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan kerja. Karyawan bagian produksi

PT. YB Apparel Jaya memiliki hubungan kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi karena komunikasi antara atasan dan karyawan kurang lancar, serta seringkali terdapat miskomunikasi dalam penyampaian pesan. Apabila komunikasi antara atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik dan lancar maka atasan dapat memahami apa yang diinginkan oleh karyawan. Semakin baik hubungan vertikal ini akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Putra (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai rata-rata terendah variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan kerja. Rendahnya nilai pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemilik sekaligus pimpinan perusahaan terlalu menjaga jarak dengan karyawan. Hubungan baik antara karyawan dengan atasan dapat memberikan efek positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,037 terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. YB

Apparel Jaya Temanggung, nilai $\beta=-0,170$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,029 yang artinya kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 2,9%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT. YB Apparel Jaya Temanggung selain kepuasan kerja.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,037 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengeneralisir bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan lain selain di PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Apabila karyawan produksi PT. YB Apparel Jaya memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, kepuasan yang rendah akan menimbulkan sikap negatif

karyawan terhadap pekerjaan, salah satunya keinginan untuk berhenti atau keluar dari PT. YB Apparel Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel kepuasan kerja yaitu pada indikator kepuasan terhadap gaji. Karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya merasa bahwa gaji yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga karyawan merasa tidak puas dan timbul keinginan keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan salah satunya dapat dicapai dengan memperhatikan gaji yang diterima karyawan. Ketika gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup maka karyawan akan merasa puas sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dapat diartikan bahwa apabila kepuasan karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya terhadap gaji tinggi, maka semakin rendah niat untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014). Berdasarkan penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan ketidakpuasan terhadap gaji menjadi faktor utama meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan Mobley, *et al* (1986) yang menyatakan bahwa kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

Semakin tinggi kepuasan karyawan dengan rekan kerja yang mendukung, gaji yang didapat, hubungan yang baik dengan atasan, serta kepuasan terhadap tugas yang diberikan, semakin rendah keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,079 yang artinya lingkungan kerja memberi kontribusi sebesar 5,0% dan kepuasan kerja memberi kontribusi sebesar 2,9%; sehingga memberi kontribusi secara simultan sebesar 7,9% terhadap *turnover intention*. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rendahnya nilai kontribusi menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT. YB Apparel Jaya Temanggung selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Turnover intention adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela. Keinginan karyawan produksi pada PT. YB Apparel Jaya untuk keluar dari perusahaan, salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kurang baik berupa kondisi kerja yang tidak kondusif, pelayanan yang tidak memadai, serta hubungan kerja yang buruk menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan produksi PT. YB Apparel Jaya yaitu kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan akan cenderung mencari perusahaan lain yang dirasa lebih baik, sehingga timbul *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Sunarno (2000) dalam Hanafiah (2014) menyatakan bahwa karyawan yang melakukan *turnover* pada umumnya ditemukan sebabnya karena mereka tidak puas dengan manajemen perusahaan, kualitas dan sifat dari kondisi kerja, besarnya upah, perasaan diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan dan mutu pengawasan yang tidak memadai. Kondisi tersebut akan membuat karyawan merasa dikecewakan dan tidak dihargai sehingga memutuskan untuk melakukan *turnover*.

Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan produksi PT. YB Apparel Jaya akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

Sebaliknya, apabila karyawan produksi PT. YB Apparel Jaya merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan buruk dan kepuasan kerja yang dimilikinya rendah, maka akan timbul keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Hartati (1992) dalam Hanafiah (2014) disebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, dan jam kerja melewati batas serta tidak adanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover intention*.

Ketercapaian kepuasan kerja karyawan terhadap gaji, rekan kerja, atasan, maupun pada pekerjaan itu sendiri, didukung oleh kelengkapan fasilitas pelayanan, kondisi tempat kerja yang kondusif dan aman, serta hubungan kerja yang baik, dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Bisa dikatakan karyawan akan dapat bertahan lama untuk bekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar -0,232 dengan p sebesar 0,006 dan ΔR^2 sebesar 0,050 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan kontribusi sebesar 5,0%. Jadi, jika lingkungan kerja perusahaan kurang baik maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar -0,170 dengan p sebesar 0,037 dan ΔR^2 sebesar 0,029 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan kontribusi sebesar 2,9%. Jadi, jika karyawan

mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi dengan nilai β lingkungan kerja sebesar -0,238, nilai β kepuasan kerja sebesar -0,177 dan ΔR^2 sebesar 0,079 yang artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan dengan kontribusi sebesar 7,9%. Jadi, ketika lingkungan kerja perusahaan kurang baik dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk memprediksi *turnover intention*. Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan *turnover intention* sebesar $(\Delta R^2=0,079)$ atau 7,9%. Dengan demikian masih terdapat 92,1%

faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung, seperti kesalahan rekrutmen, karakteristik individu, komitmen organisasi, pengawasan, dukungan supervisor, dukungan sosial, stres kerja, dan sebagainya.

2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner yang diserahkan kepada supervisor, sehingga sampel yang dipakai tidak tepat dan kurang merata. Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengambilan data menyebabkan kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

- a. Bagi pihak PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan bagian produksi. Saran untuk perusahaan antara lain:

1. Mengacu pada tingkat *turnover* perusahaan yang masuk dalam kategori tinggi, pihak manajemen PT. YB Apparel Jaya perlu memperhatikan dan melakukan perbaikan pada proses

rekrutmen. Karyawan yang dipilih harus disesuaikan dengan *job description* dan *job specification* serta benar-benar memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga memiliki komitmen yang tinggi pula dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan untuk meminimalisir jumlah karyawan yang *resign* dan karyawan yang harus direkrut oleh perusahaan.

2. Mengacu pada tingkat lingkungan kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai indikator terendah merupakan hubungan kerja, menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya memiliki hubungan kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi karena komunikasi antara atasan dan karyawan kurang lancar, serta seringkali terdapat miskomunikasi dalam penyampaian pesan. Dengan demikian sebaiknya perusahaan mengadakan *gathering* ataupun kegiatan diluar produksi yang melibatkan seluruh karyawan produksi, untuk menjalin kerjasama tim dan hubungan kerja agar lebih baik. Apabila komunikasi antara atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik dan lancar maka atasan dapat memahami apa yang diinginkan oleh karyawan. Jika antar karyawan dan atasan saling memahami maka akan terjadi hubungan yang solid. Hubungan kerja yang baik dan solid akan meningkatkan kenyamanan karyawan ketika bekerja. Semakin baik hubungan vertikal ini akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Mengacu pada tingkat kepuasan kerja yang masuk pada kategori sedang dengan nilai indikator terendah merupakan kepuasan dengan gaji, sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut kepuasan kerja terutama pada masalah gaji. Karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya merasa bahwa gaji yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga karyawan merasa tidak puas dan timbul keinginan keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan salah satunya dapat dicapai dengan memperhatikan gaji yang diterima karyawan. Ketika gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup maka karyawan akan merasa puas sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Memberikan penghargaan berupa insentif untuk karyawan yang memiliki kinerja baik diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
 1. Pada uji validitas instrumen, terdapat satu indikator yang gugur yaitu kepuasan terhadap promosi. Hal ini terjadi karena indikator yang digunakan tidak tepat untuk megambarkan variabel kepuasan kerja pada perusahaan. Kepuasan karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya terhadap promosi tidak dapat

- terpenuhi karena perusahaan tidak menyediakan program promosi untuk karyawan bagian produksi, sehingga indikator tidak relevan dalam penelitian. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya pada karyawan bagian produksi, indikator kepuasan terhadap promosi tidak perlu digunakan.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
 3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan karena faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 7,9%, sehingga masih ada 92,1% faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap *turnover intention* karyawan seperti kesalahan rekruitmen, karakteristik individu, komitmen organisasi, pengawasan, dukungan supervisor, dukungan sosial, stres kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwar, Saifuddin (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fornell, C. dan D.F. Larcker. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobserved Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing*. United States: University of Michigan.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hanafiah, Muhammad. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikology 1 (3):303-312*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: Prehallindo.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent a Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review, 34(1), 96-118*.United States: Georgia State University.
- Liyanage, D. M., & Galhena, B. L. (2014). Determinants of Turnover Intention of Sewing Machine Operators: Case from Leading Apparel Company. *Kelaniya Journal of Management, 1(2)*. Sri Lanka: University of Ruhuna.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Ncede, Nqwenelwa. (2013). Factors Contributing to Employee Turnover Intention at a Selected Company in the Cape Town Clothing Industry. *Desertasi*. South Africa: University of Technology Cape Peninsula.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Riduwan. (2011). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, I., & Bonussyane, N. E. S. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1). Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol, 1(1), 1-14*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Wexley, Kenneth N & Gary A. Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta: Rineka Cipta.

- Widodo, Rohadi. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Karyawan Outsourcing. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wijayanti, F. C. (2005). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) di RSI Hidayatulla Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1. Yogyakarta: STMIK AMIKOM.
- Yunita, Ni Kadek Lisna & Made Surya Putra. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5. Bali: Universitas Udayana.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya mahasiswi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon berkenan menghubungi saya (email: rennyrakhma@yahoo.com).

Yogyakarta, 9 Mei 2016

Hormat Saya,

Renny Rakhma Tsani

NIM. 12808144041

I. Petunjuk Pengisian

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang [x] pada jawaban yang paling sesuai
 - Pada kolom titik-titik mohon berkenan mengisi dengan jawaban yang paling sesuai
-

Karakteristik Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana (S1)
5. Lama bekerja di PT. YB Apparel Jaya Temanggung:
 - a. <1 tahun
 - b. > 2 tahun
 - c. 1 – 2 tahun
6. Status dalam pekerjaan :
 - a. Supervisor
 - b. Staff
7. Status :
 - a. Menikah
 - b. Cerai
 - c. Lajang

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau.					
2.	Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah.					
3.	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.					
4.	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik.					
5.	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas.					
6.	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik.					
7.	Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan.					
8.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda.					
9.	Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
10.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.					
11.	Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik.					
12.	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja.					
13.	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.					

B. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
14.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya.					
15.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
16.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.					
17.	Ketika saya meminta rekan kerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai.					
18.	Perusahaan memberikan gaji lebih baik daripada pesaing.					
19.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.					
20.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
21.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
22.	Atasan memberikan dukungan kepada saya.					
23.	Atasan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					

C. *Turnover Intention*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
24.	Saya sering berpikir tentang berhenti bekerja.					
25.	Saya sering berpikir tentang meninggalkan perusahaan ini.					
26.	Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya.					
27.	Saya berencana untuk secara aktif mencari pekerjaan baru bulan depan.					
28.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan di luar perusahaan ini dalam 3 bulan ke depan.					
29.	Saya akan sukarela meninggalkan perusahaan ini dalam 3 bulan ke depan.					
30.	Saya tidak berharap memiliki masa depan yang panjang dengan perusahaan ini.					

2. Kuesioner Penelitian

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan

Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan

PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya mahasiswi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon berkenan menghubungi saya (email: rennyrakhma@yahoo.com).

Yogyakarta, 9 Mei 2016

Hormat Saya,

Renny Rakhma Tsani

NIM. 12808144041

I. Petunjuk Pengisian

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang [x] pada jawaban yang paling sesuai
 - Pada kolom titik-titik mohon berkenan mengisi dengan jawaban yang paling sesuai
-

Karakteristik Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana (S1)
5. Lama bekerja di PT. YB Apparel Jaya Temanggung:
 - a. <1 tahun
 - b. > 2 tahun
 - c. 1 – 2 tahun
6. Status dalam pekerjaan :
 - a. Supervisor
 - b. Staff
7. Status :
 - a. Menikah
 - b. Cerai
 - c. Lajang

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau.					
2.	Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah.					
3.	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.					
4.	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik.					
5.	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas.					
6.	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik.					
7.	Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan.					
8.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda.					
9.	Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai.					
10.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.					
11.	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami					

	kesulitan dalam bekerja.					
12.	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.					

B. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
13.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.					
14.	Ketika saya meminta rekan kerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai.					
15.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.					
16.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
17.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
18.	Atasan memberikan dukungan kepada saya.					

C. Turnover Intention

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
19.	Saya sering berpikir tentang berhenti bekerja.					
20.	Saya sering berpikir tentang meninggalkan perusahaan ini.					
21.	Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya.					
22.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan di luar perusahaan ini dalam 3 bulan ke depan.					
23.	Saya akan sukarela meninggalkan perusahaan ini dalam 3 bulan ke depan.					
24.	Saya tidak berharap memiliki masa depan yang panjang dengan perusahaan ini.					

3. Data Validitas dan Reliabilitas

	Lingkungan Kerja													Kepuasan Kerja										Turnover Intention						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4
9	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
11	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4			
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4		
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
33	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	
37	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	
39	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	
41	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	
42	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4		
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4		
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4		

47	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
48	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	1	3	1	4	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3
50	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
51	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5	5
52	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5
55	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4
56	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
57	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
58	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	2	3	3	4	4	5
59	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	2	3	3	4	5	4
60	4	4	4	2	4	4	3	3	3	1	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5
61	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	2	3	3	4	5	5
62	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4
63	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5
64	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	5	4
66	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
67	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2
68	4	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	2	4
70	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4
71	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5

72	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	
73	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	
74	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	
75	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	3
76	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4
77	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	
78	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	3	3	5	4	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	
79	4	3	4	5	2	3	4	5	2	3	5	3	3	5	4	3	2	5	2	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	
80	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	2	5	2	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	
81	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	5	4	3	5	4	3	2	5	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
82	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	
83	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	2	4	2	2	3	2	2	5	4	5	4	5	5	5	
84	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	5	2	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	
85	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	
86	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	1	4	5	4	5	5	5	
87	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
88	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	2	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
89	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
90	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	5	4	3	2	3	4	
92	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
93	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
94	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	
95	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	
96	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	2	

97	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	5	3		
98	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	2	3	2	5	1	3	1	1	4	1	3	1	4	2	3	3		
99	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	5	1	1	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4		
100	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	2	1	4	2	2	1	2	2	3	3	3	4	5	5	5		
101	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4		
102	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	1	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4		
103	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4		
104	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4		
105	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	2	3	3	4	4	3	4		
106	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	5	2	1	2	2	5	4	4	5	3	4	3	4		
107	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4		
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
110	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	5	2
111	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	2	4	5	2	2	5	2		
112	4	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	2	5	4	2	2	5	2		
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	5	2	1	2	2	4	2	5	4	2	2	5	2		
114	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	5	2	3	2	3	4	3	5	4	2	3	5	2	
115	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2		
116	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	
117	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	2	
119	4	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
120	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	
121	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	

122	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2
123	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	2
124	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	5	2	2	3	2	3	2	5	3	2	2	5	2
125	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
126	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
127	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3
128	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	3	2	2	5	3	2	1	2	2	2	5	2	2	2	5	3
129	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	2	5	4	1	1	2	4	2	5	4	1	2	5	4
130	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5	1	1	3	3	3	3	5	3	3	3	5	1
131	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	5	4
132	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	1	5	1	1	2	1	3	1	5	3	2	1	5	1
133	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2
134	3	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	5	3	1	3	3	3	2	5	3	2	2	5	3
135	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	
136	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
137	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4
138	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2
139	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	4	4	3	2
140	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3
141	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3
142	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
143	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
144	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2
145	4	2	4	5	4	3	4	4	2	3	4	2	4	5	1	3	3	5	2	2	1	2	3	3	5	3	2	4	5	1
146	4	3	5	4	4	4	4	5	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	4	3	3	4

147	3	2	4	3	3	2	3	5	2	1	3	3	3	4	3	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	2	3	3	4	3	
148	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	4	3	
149	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	4	4	2	
150	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	3	5	2	2	2	2	3	3	5	3	3	4	5	4



= item pertanyaan yang lolos uji validitas (CFA)

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,810
Approx. Chi-Square		2992,705
Bartlett's Test of Sphericity	df	435
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
LK1		,736	
LK2		,566	
LK3		,635	
LK4		,677	
LK5		,749	
LK6		,733	
LK7		,690	
LK8		,677	
LK9		,607	
LK10		,553	
LK11			
LK12		,720	
LK13		,627	
KK1			
KK2			
KK3	,853		
KK4	,849		
KK5			
KK6	,765		
KK7	,828		
KK8	,820		
KK9	,864		
KK10			
TI1			,592

TI2				,732
TI3				,718
TI4				
TI5				,540
TI6				,633
TI7				,573

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2 **FACTOR ANALYSIS**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,833
Approx. Chi-Square		2348,026
Bartlett's Test of Sphericity	df	276
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
LK1	,738		
LK2	,575		
LK3	,641		
LK4	,670		
LK5	,760		
LK6	,735		
LK7	,693		
LK8	,672		
LK9	,590		
LK10	,538		
LK12	,726		
LK13	,638		
KK3		,858	

KK4		,852	
KK6		,757	
KK7		,817	
KK8		,815	
KK9		,856	
TI1			,642
TI2			,703
TI3			,742
TI5			,586
TI6			,588
TI7			,614

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics Tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	13

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	12

b. Kepuasan Kerja**Reliability Statistics Tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	6

c. Turnover Intention**Reliability Statistics Tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	7

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	6

6. Data Penelitian

No	Lingkungan Kerja												Kepuasan Kerja						Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	2	3	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	5	
4	3	3	2	1	2	3	1	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	5	5
5	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4
6	3	3	2	3	3	3	2	5	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5
7	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	
8	3	4	3	2	2	4	2	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
9	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4
10	3	3	3	2	3	4	2	5	5	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	5	4
11	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	
13	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4		
14	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4		
16	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	5	4	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	5	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	5	5	5	

21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	2	5	5	5	5		
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	5	5	5	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	3	2	2	1	2	5	5	5	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	1	2	2	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	
28	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	5	3	4	2	2	4	4	4	
29	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	
30	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	2	2	2	4	4	
31	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	
32	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	1	2	2	4	4	4	
33	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	
34	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	
36	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3		
37	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4		
38	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	5	4	3	5	5	
39	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	5	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	1	2	2	1	1	4	4	4	2	4	4	
41	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	3	1	4	4	4	4	4	5	
42	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	

46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	
47	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	
48	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	
49	1	3	1	4	2	3	3	4	5	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3
50	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4
51	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	
52	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	
55	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
56	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
57	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	
58	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5
59	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4
60	4	4	4	2	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	4	5	4	5	5	
61	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	
62	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	
63	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	5	5	
64	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	5	4	5	5	
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	
66	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	
67	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	
68	4	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	
70	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	

71	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	
72	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	
73	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	
74	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	
75	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
76	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
77	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	
78	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	
79	4	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	
80	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	
81	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	
82	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	
83	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	
84	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	
85	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	5	
86	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	
87	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	
88	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
89	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	
90	4	4	4	4	2	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	
91	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	2	
92	1	3	1	4	2	3	3	4	5	4	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	
93	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
94	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3
95	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	3	

96	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	2	1	3	3	3	3	4	3	4	5	2	
97	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	
98	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	1	3	1	2	3	3
99	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4
100	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	2	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	5
101	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	5	5	4
102	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	4	3	4
103	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4
104	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4
105	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4
106	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4
107	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
110	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	5	2	2
111	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	2	4	5	2	5	2
112	4	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	5	4	2	5	2
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	1	2	2	2	5	4	2	5	2
114	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	5	4	3	5	2
115	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2
116	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2
117	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2
118	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	5	3	4	5	2
119	4	2	3	4	3	3	4	3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
120	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	1

121	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2
123	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2
124	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	5	3	2	5	2
125	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3
126	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3
127	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
128	5	5	5	3	5	4	2	5	5	5	3	4	2	2	3	2	1	2	2	5	2	2	5	3
129	4	4	4	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	5	4
130	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	2	2	3	2	3	5	3	3	1
131	4	4	2	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4	2	2	2	4	3	5	5	3	5	4
132	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	2	2	2	1	2	2	1	5	3	1	5	1	
133	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	2	4	2
134	5	5	4	5	5	2	4	4	4	3	5	2	2	2	3	1	3	3	2	5	3	2	5	3
135	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	2	3	2	3	2	3	5	5	5	4	5	5
136	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3
137	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	5	4
138	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2
139	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	1	4	3	2
140	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3
141	5	5	5	3	5	2	3	4	4	3	5	5	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3
142	2	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3
143	2	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1
144	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2
145	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5	1

146	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	3		
147	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3		
148	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3		
149	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	2	2	4	4	2		
150	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	3	2	2	2	3	5	3	4	5	4	
Jumlah	594	534	555	561	563	579	527	603	564	545	555	563	401	410	399	425	424	411	479	569	512	541	643	557
Ratara-	3,96	3,56	3,70	3,74	3,75	3,86	3,51	4,02	3,76	3,63	3,70	3,75	2,67	2,73	2,66	2,83	2,83	2,74	3,19	3,79	3,41	3,61	4,29	3,71
Indikator	561			566						554			401	410	399	425		411	524		527		600	
	3,74			3,77						3,70			2,67	2,73	2,66	2,83		2,74	3,49		3,51		4,00	

: indikator dengan skor terendah

: indikator dengan skor tertinggi

7. Hasil Uji Karakteristik Responden

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan	Status Pernikahan
1	23	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
2	20	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
3	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
4	37	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
5	35	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
6	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
7	36	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
8	38	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
9	25	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
10	18	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
11	37	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
12	35	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
13	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
14	27	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
15	31	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
16	25	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
17	19	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
18	26	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
19	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
20	20	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
21	18	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
22	35	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
23	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
24	32	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
25	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
26	42	Laki-Laki	SMP	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
27	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
28	26	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
29	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
30	23	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
31	30	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
32	36	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
33	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
34	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
35	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
36	25	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
37	23	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
38	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah

39	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
40	38	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
41	21	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
42	27	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
43	19	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
44	31	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
45	24	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
46	20	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
47	26	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
48	24	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
49	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
50	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
51	25	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
52	25	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
53	40	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
54	38	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
55	35	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
56	46	Wanita	SMP	1-2 Tahun	Staff	Menikah
57	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Cerai
58	26	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
59	32	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
60	36	Wanita	Diploma	<1 Tahun	Supervisor	Menikah
61	35	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
62	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
63	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
64	26	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
65	23	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
66	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
67	30	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
68	20	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
69	19	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
70	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
71	20	Wanita	SMP	1-2 Tahun	Staff	Menikah
72	21	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
73	24	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
74	19	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
75	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
76	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
77	26	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
78	40	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
79	29	Wanita	Diploma	<1 Tahun	Supervisor	Menikah

80	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
81	20	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
82	27	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
83	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
84	37	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
85	32	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
86	25	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
87	28	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
88	36	Wanita	SMP	1-2 Tahun	Staff	Menikah
89	19	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
90	23	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
91	26	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
92	30	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
93	27	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
94	44	Laki-Laki	SLTA	<1 Tahun	Supervisor	Menikah
95	18	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
96	21	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
97	25	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
98	23	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
99	37	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
100	26	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
101	29	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
102	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
103	40	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
104	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
105	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
106	32	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
107	36	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
108	27	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
109	38	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
110	20	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
111	19	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
112	23	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
113	23	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
114	37	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
115	29	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
116	43	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
117	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
118	30	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
119	25	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
120	31	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah

121	38	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
122	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
123	41	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
124	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
125	30	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
126	24	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
127	28	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
128	33	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
129	23	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Lajang
130	29	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
131	32	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
132	25	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
133	22	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
134	34	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
135	30	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
136	26	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
137	21	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
138	35	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
139	31	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
140	42	Laki-Laki	SLTA	1-2 Tahun	Supervisor	Menikah
141	27	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
142	31	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
143	32	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
144	20	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
145	28	Wanita	SLTA	<1 Tahun	Staff	Menikah
146	30	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
147	33	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
148	29	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah
149	19	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Lajang
150	34	Wanita	SLTA	1-2 Tahun	Staff	Menikah

8. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK	150	1,33	5,00	3,7806	,50050
KK	150	1,17	5,00	3,0822	,83451
TI	150	1,67	5,00	3,7989	,67702
Valid N (listwise)	150				

Lingkungan Kerja

Mi	=	3,78
Sdi	=	0,50

Tinggi : $X \geq M + SD$
 Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
 Rendah : $X < M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 4,28$
Sedang	: $3,28 \leq X < 4,28$
Rendah	: $X < 3,28$

Kepuasan Kerja

Mi	=	3,08
Sdi	=	0,83

Tinggi : $X \geq M + SD$
 Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
 Rendah : $X < M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 3,91$
Sedang	: $2,25 \leq X < 3,91$
Rendah	: $X < 2,25$

Turnover Intention

Mi	=	3,79
Sdi	=	0,67

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 4,46$
Sedang	: $3,12 \leq X < 4,46$
Rendah	: $X < 3,12$

9. Hasil Uji Kategorisasi

Kategorisasi_LK

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Tinggi	15	10,0
	Sedang	114	76,0
	Rendah	21	14,0
	Total	150	100,0

Kategorisasi_KK

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	42	28,0
	Sedang	103	68,7
	Tinggi	5	3,3
	Total	150	100,0

Kategorisasi_TI

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	34	22,6
	Sedang	94	62,7
	Tinggi	22	14,7
	Total	150	100,0

10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LK	KK	TI
N		150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7461	2,7444	3,6678
	Std. Deviation	,51968	,62021	,68337
	Absolute	,083	,112	,093
Most Extreme Differences	Positive	,066	,112	,074
	Negative	-,083	-,100	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		1,017	1,368	1,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,252	,058	,147

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

11. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	16,387	26	,630	1,494	,076
	Linearity	,058	1	,058	,137	,712
Between Groups	Deviation from Linearity	16,329	25	,653	1,548	,062
TI * LK						
	Within Groups	51,907	123	,422		
	Total	68,294	149			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	24,732	20	1,237	3,662	,000
	Linearity	14,209	1	14,209	42,075	,000
Between Groups	Deviation from Linearity	10,523	19	,554	1,640	,056
	Within Groups	43,563	129	,338		
	Total	68,294	149			

12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK, LK ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: TI
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 ^a	,209	,198	,60629

- a. Predictors: (Constant), KK, LK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LK	KK
1	1	2,943	1,000	,00	,00	,01
	2	,049	7,723	,03	,08	,91
	3	,008	19,179	,97	,92	,08

- a. Dependent Variable: TI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	2,796	,421		6,637	,000		
1 LK	-.036	,099	-.027	-.367	,714	1,000	1,000
KK	,370	,060	,456	6,215	,000	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: TI

13. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan ^b	.	Enter
2	LK ^b	.	Enter
3	KK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,239 ^a	,057	,017	,67739	,057	1,441	6	143	,203
2	,326 ^b	,107	,063	,66167	,050	7,874	1	142	,006
3	,371 ^c	,137	,089	,65242	,031	5,056	1	141	,026

a. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan

b. Predictors: (Constant , Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, LK

c. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, LK, KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,967	6	,661	1,441	,203 ^b
	Residual	65,616	143	,459		
	Total	69,583	149			
2	Regression	7,414	7	1,059	2,419	,023 ^c
	Residual	62,169	142	,438		
	Total	69,583	149			
3	Regression	9,566	8	1,196	2,809	,006 ^d
	Residual	60,017	141	,426		
	Total	69,583	149			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan

c. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, LK

d. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, LK, KK

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,479	1,027		5,336	,000
	Usia	-,073	,078	-,096	-,935	,351
	Jenis_Kelamin	,057	,263	,022	,217	,829
	Pendidikan_Terakhir	-,242	,286	-,071	-,847	,398
	Lama_Bekerja	-,223	,134	-,140	-1,660	,099
	Jabatan	-,344	,171	-,213	-2,007	,047
2	Status_Pernikahan	-,024	,132	-,017	-,180	,858
	(Constant)	6,696	1,093		6,127	,000
	Usia	-,048	,077	-,063	-,622	,535
	Jenis_Kelamin	-,110	,263	-,042	-,418	,677
	Pendidikan_Terakhir	-,238	,279	-,070	-,852	,395
	Lama_Bekerja	-,247	,131	-,155	-1,877	,063
3	Jabatan	-,236	,172	-,146	-1,377	,171
	Status_Pernikahan	,001	,129	,001	,007	,994
	LK	-,306	,109	-,232	-2,806	,006
	(Constant)	7,009	1,086		6,451	,000
	Usia	-,036	,076	-,047	-,471	,639
	Jenis_Kelamin	-,077	,260	-,029	-,296	,768
3	Pendidikan_Terakhir	-,195	,276	-,057	-,706	,481
	Lama_Bekerja	-,244	,130	-,153	-1,885	,062
	Jabatan	-,234	,169	-,145	-1,384	,169
	Status_Pernikahan	,023	,127	,016	,177	,860
	LK	-,313	,107	-,238	-2,914	,004
	KK	-,196	,087	-,177	-2,249	,026

a. Dependent Variable: TI

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	LK	-,232 ^b	-2,806	,006	-,229	,917
	KK	-,170 ^b	-2,104	,037	-,174	,983
2	KK	-,177 ^c	-2,249	,026	-,186	,982

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors in the Model: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan

c. Predictors in the Model: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, LK

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan ^b	.	Enter
2	KK ^b	.	Enter
3	LK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,239 ^a	,057	,017	,67739	,057	1,441	6	143	,203
2	,292 ^b	,086	,040	,66941	,029	4,427	1	142	,037
3	,371 ^c	,137	,089	,65242	,052	8,493	1	141	,004

a. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan

b. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, KK

c. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, KK, LK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,967	6	,661	1,441	,203 ^b
	Residual	65,616	143	,459		
	Total	69,583	149			
2	Regression	5,951	7	,850	1,897	,074 ^c
	Residual	63,632	142	,448		
	Total	69,583	149			
3	Regression	9,566	8	1,196	2,809	,006 ^d
	Residual	60,017	141	,426		
	Total	69,583	149			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan

c. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, KK

d. Predictors: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, KK, LK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				Tolerance
1	(Constant)	5,479	1,027		5,336	,000
	Usia	-,073	,078	-,096	-,935	,351
	Jenis_Kelamin	,057	,263	,022	,217	,829
	PendidikanTerakhir	-,242	,286	-,071	-,847	,398
	Lama_Bekerja	-,223	,134	-,140	-1,660	,099
	Jabatan	-,344	,171	-,213	-2,007	,047
2	Status_Pernikahan	-,024	,132	-,017	-,180	,858
	(Constant)	5,750	1,023		5,621	,000
	Usia	-,062	,077	-,082	-,803	,423
	Jenis_Kelamin	,093	,260	,035	,356	,722
	PendidikanTerakhir	-,201	,283	-,059	-,709	,479
	Lama_Bekerja	-,220	,133	-,138	-1,658	,099
3	Jabatan	-,344	,169	-,213	-2,034	,044
	Status_Pernikahan	-,003	,130	-,002	-,027	,979
	KK	-,188	,089	-,170	-2,104	,037
	(Constant)	7,009	1,086		6,451	,000
	Usia	-,036	,076	-,047	-,471	,639
	Jenis_Kelamin	-,077	,260	-,029	-,296	,768
4	PendidikanTerakhir	-,195	,276	-,057	-,706	,481
	Lama_Bekerja	-,244	,130	-,153	-1,885	,062
	Jabatan	-,234	,169	-,145	-1,384	,169
	Status_Pernikahan	,023	,127	,016	,177	,860
	KK	-,196	,087	-,177	-2,249	,026
	LK	-,313	,107	-,238	-2,914	,004

a. Dependent Variable: TI

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	KK	-,170 ^b	-2,104	,037	-,174 ,983
	LK	-,232 ^b	-2,806	,006	-,229 ,917
2	LK	-,238 ^c	-2,914	,004	-,238 ,916

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors in the Model: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan

c. Predictors in the Model: (Constant), Status_Pernikahan, PendidikanTerakhir, Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Jabatan, KK



PT. YB Apparel Jaya

Jln. Raya Kranggan-Pringsurat Km.03 Nguwet Kranggan Temanggung
Telp. (0293) 3219 556 Fax. (0293) 3219 558

SURAT KETERANGAN

001/SK/V/2016

Dengan ini General Manager PT. YB Apparel Jaya Temanggung menerangkan bahwa tersebut dibawah ini:

NAMA : RENNY RAKHMA TSANI

NIM : 12808144041

JURUSAN : MANAJEMEN

FAKULTAS : EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Telah melaksanakan penelitian di PT. YB Apparel Jaya Temanggung guna keperluan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung”** mulai bulan Februari – Mei 2016.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Temanggung, 11 Mei 2016

PT. YB APPAREL JAYA

