

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
DI PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

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



Disusun oleh:

Monica Dwi Amalia  
NIM. 10408141004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
DI PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

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



Disusun oleh:

Monica Dwi Amalia  
NIM. 10408141004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
DI PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Oleh:

MONICA DWI AMALIA  
NIM. 10408141004

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 15 Januari 2018  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,  
Dosen Pembimbing



M. Lies Endarwati, M.Si.  
NIP. 196107111988122001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA

Oleh:

MONICA DWI AMALIA  
NIM. 10408141004

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 15 Januari 2018

dan dinyatakan lulus.



Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, MBA.	Ketua Pengaji		23-01-2018
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Pengaji		24-01-2018
Arum Darmawati, M.M.	Pengaji Utama		23-01-2018

Yogyakarta, 24 Januari 2018

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198301 0024

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Monica Dwi Amalia  
NIM : 10408141004  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan  
Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan  
di PT Mirota Kampus Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesain studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 25 Desember 2017

Yang menyatakan,



Monica Dwi Amalia

NIM. 10408141004

## **MOTTO**

“Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan”.  
**(Asy-Syrah: 5)**

“Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sepadan dengan kemampuannya”.  
**(Al-Baqarah: 286)**

Kebahagiaan hadir dalam ketentraman hati. Kebahagiaan ada karena keikhlasan menerima dan kerelaan menjalani.

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapatkan pahala (dari kebijakan) yang diusahakannya dan ia mendapatkan siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya  
**(QS. Al-Baqarah : 286)**

## **PERSEMBAHAN**

*Rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT*

*Skripsi ini ku persembahkan dengan tulus hati dan rasa cinta yang paling dalam*

*Kepada:*

*Bapak dan Ibunda tercinta*

*serta Suamiku & Anakku*

*Terima Kasih atas kasih sayang yang tak terhingga, doa yang tidak pernah putus,*

*perhatian yang sangat luar biasa, semangat yang tak henti diberikan, dan*

*pengertiannya. Aku sangat menyayangi kalian.*

*Dan*

*Almamaterku*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
DI PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA**

Oleh:

Monica Dwi Amalia  
NIM. 10408141004

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mirota Kampus Yogyakarta. Teknik penentuan sampel menggunakan *cluster random sampling* diperoleh sampel sebanyak 150 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta ( $\beta = -0,506$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 25,1\%$ ); (2) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta ( $\beta = -0,499$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 24,7\%$ ); dan (3) kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta (variabel kepuasan kerja ( $\beta = -0,430$  dan  $p=0,000$ ; variabel lingkungan kerja  $\beta = -0,422$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 42,2\%$ ).

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

**THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK  
ENVIRONMENT TO TURNOVER INTENTION EMPLOYEES  
IN PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA**

By:

Monica Dwi Amalia  
NIM. 10408141004

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) the effect of job satisfaction on turnover intention on employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta, (2) the influence of work environment on turnover intention on employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta, and (3) influence of job satisfaction and work environment to turnover intention on PT Mirota campus Yogyakarta.*

*This research includes causal associative research with quantitative approaches. Population of this research is all employees at PT Mirota Kampus Yogyakarta. The technique of determining the sample using cluster random sampling obtained sample of 150 people. Data were collected with questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.*

*The results showed that: (1) job satisfaction negatively affect the turnover intention on employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta ( $\beta = -0.506$ ;  $p = 0,000$ ;  $\Delta R^2 = 25.1\%$ ); (2) work environment negatively affect the turnover intention on employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta ( $\beta = -0,499$ ;  $p = 0,000$ ;  $\Delta R^2 = 24.7\%$ ); and (3) job satisfaction and work environment negatively affect the turnover intention on employees of PT Mirota Kampus Yogyakarta (job satisfaction variable ( $\beta = -0.430$  and  $p = 0,000$ ; work environment variable  $\beta = -0.422$ ;  $p = 0,000$ ;  $\Delta R^2 = 42.2\%$ ).*

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

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta”, ini dengan 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. Sutrisna Wibawa, M.Pd., 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. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. Arum Darmawati, M.M., selaku Pengaji Utama skripsi yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Farlianto, MBA., selaku Ketua Pengaji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 dan kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
9. 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



Monica Dwi Amalia  
NIM. 10408141004

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN TEORI</b> .....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Intensi Keluar .....	12
2. Kepuasan Kerja.....	17
3. Lingkungan Kerja .....	23
B. Penelitian yang Relevan .....	27
C. Kerangka Berpikir.....	29
D. Paradigma Penelitian.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38

F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Instrumen .....	40
H. Teknik Analisis Data.....	44
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Analisis Deskriptif .....	50
2. Uji Prasyarat Analisis .....	56
3. Pengujian Hipotesis .....	59
B. Pembahasan.....	61
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Simpulan .....	68
B. Keterbatasan Penelitian.....	69
C. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

1.	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta Tahun .....	5
2.	Faktor-faktor <i>Turnover</i> Karyawan PT Mirota Kampus Periode Tahun 2016 .....	6
3.	Pembagian Sampel Penelitian .....	38
4.	Kisi-kisi Instrumen.....	39
5.	Hasil Uji CFA .....	41
6.	<i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i> .....	42
7.	<i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i> .....	42
8.	Hasil Uji Reliabilitas .....	44
9.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
10.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja .....	51
11.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
12.	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	53
13.	Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	54
14.	Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	55
15.	Hasil Uji Normalitas .....	56
16.	Hasil Uji Linieritas .....	57
17.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
18.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
19.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	59
20.	Ringkasan Hasil Hipotesis .....	61

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Paradigma Penelitian ..... 33

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran:

1.	Kuesioner Penelitian .....	75
2.	Data Validitas dan Reliabilitas .....	78
3.	Data Penelitian .....	82
4.	Data Karakteristik Responden.....	88
5.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	92
6.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap II .....	93
7.	Hasil Uji Reliabilitas .....	94
8.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	95
9.	Perhitungan Diskriminan .....	96
10.	Hasil Uji Karakteristik Responden .....	97
11.	Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	98
12.	Hasil Uji Deskriptif .....	100
13.	Hasil Uji Kategorisasi .....	101
14.	Hasil Uji Normalitas .....	102
15.	Hasil Uji Linieritas .....	103
16.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	104
17.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	105
18.	Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	106
19.	Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	108

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Di satu sisi, *turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah (Yuliasia, 2012). Namun di sisi lain, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan bisa membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan, baik dalam segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan (Novliadi, 2007). Kerugian dari segi biaya berupa pengeluaran biaya untuk melakukan rekrutmen karyawan baru. Kerugian dari segi sumber daya berupa kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas jika karyawan yang kompeten meninggalkan perusahaan. Dari segi motivasi, ada kemungkinan karyawan yang masih tinggal menjadi terpengaruh sehingga motivasi dan semangat kerjanya menurun.

Tingkat *turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan membutuhkan penanganan agar dapat segera diatasi. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja

menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaja et al., 2006). Menurut Jimad (2011) keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung (Atmajawati, 2007: 17).

Mobley et, all., dalam Witasari (2009) mengatakan bahwa terjadinya *turnover intention* ditandai dengan: (1) *thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, (2) *job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan (3) *intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran

diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

PT Mirota Kampus merupakan supermarket yang telah lama beroperasi dan menjadi tempat berbelanja yang banyak diminati oleh masyarakat dengan slogannya sebagai ‘rumah belanja terpercaya’. Mirota Kampus merupakan bagian dari PT Mirota Nayan yang berlokasi di Jalan Solo Km. 7 Babarsari Yogyakarta yang menjadi perseroan terbatas pada tanggal 13 Mei 1983. Pada tanggal 13 Mei 1985 PT Mirota Nayan membuka cabangnya di Jalan C. Simanjuntak 70 Yogyakarta dengan nama Mirota Kampus.

PT Mirota Kampus merupakan salah satu supermarket yang sudah banyak dikenal orang dari berbagai kalangan. Selain itu PT Mirota Kampus memiliki banyak pelanggan dan memiliki eksistensi yang tidak diragukan lagi dengan adanya beberapa cabang dan banyak menerima penghargaan yang telah diraih. Langkah yang ditempuh PT Mirota kampus untuk memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik dengan merekrut sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun untuk mempertahankan karyawan terlebih yang potensial atau selalu memberikan hal positif untuk perusahaan bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan. Keinginan berpindah karyawan terkait erat kepuasan kerja, budaya yang ada di perusahaan, kepuasan gaji, lingkungan kerja dan stres kerja.

PT Mirota Kampus dalam menjalankan kegiatan usahanya tidak terlepas dari berbagai masalah. Dari observasi awal, diperoleh data yang

menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di Mirota Kampus memiliki angka yang tinggi. Tingginya tingkat *turnover* inilah yang saat ini dialami oleh PT Mirota Kampus Yogyakarta. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta tahun 2012-2016, yang diformulasikan dalam tabel:

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta**

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Percentase (%)
2012	302	102	89	29,5%
2013	369	156	113	30,6%
2014	350	124	90	25,7%
2015	382	152	77	20,2%
2016	394	164	68	17,3%
Rata-rata				24,6%

Sumber: Bagian Personalia PT Mirota Kampus Yogyakarta

Data *turnover* karyawan di atas menunjukkan bahwa angka keluar dan masuk karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta selama kurun waktu 2012-2016 fluktuatif. Terhitung dari tahun 2012-2016, karyawan PT Mirota Kampus yang keluar paling tinggi berada ditahun 2013 sejumlah 113 karyawan atau sebanyak 30,6%; mengalami penurunan pada tahun 2014 berjumlah 90 karyawan atau sebanyak 25,7%; mengalami penurunan pada tahun 2015 sebanyak 77 orang atau sekitar 20,2%; dan mengalami penurunan pada tahun 2016 sebanyak 68 orang atau sekitar 17,3%. Tingkat *turnover* pada PT Mirota Kampus Yogyakarta tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan Rofi'i (2014) mengatakan bahwa terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 November 2017 dengan 30 karyawan PT Mirota Kampus terjadinya *turnover intention* pada PT Mirota Kampus ditandai dengan: pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi, berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya, berniat memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan berniat meninggalkan perusahaan karena bekerja hanya membuat semakin terbebani dengan banyaknya target yang harus dicapai.

Berikut ini merupakan data dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan PT Mirota Kampus sebanyak 30 responden. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diindikasikan mempengaruhi meningkatnya angka *turnover intention* di PT Mirota Kampus periode tahun 2016.

**Tabel 2. Faktor-faktor Turnover Intention Karyawan PT Mirota Kampus Periode Tahun 2016**

No.	Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention	Frekuensi
1.	Karakteristik Individu	14
2.	Kepuasan Kerja	21
3.	Komitmen Organisasi	10
4.	Lingkungan Kerja	15

Sumber: Data hasil wawancara 30 karyawan PT Mirota Kampus tahun 2016.

Setiap karyawan dari 30 responden memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang memerlukan perhatian lebih dari perusahaan untuk dapat mengatasi *turnover intention* yang terjadi di perusahaan. Hasil observasi di atas menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki angka paling tinggi yaitu sebesar 21 jawaban yaitu kepuasan kerja dan menyusul di posisi kedua

ada lingkungan kerja yang mendapatkan 15 jawaban. Hal ini berarti bahwa masalah utama yang dihadapi PT Mirota Kampus adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi tersebut diketahui adanya masalah-masalah yang harus segera diperbaiki oleh pihak perusahaan. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin kompleks dan bisa menimbulkan masalah yang baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja dalam bekerja tidak memuaskan. Menurut beberapa karyawan, gaji yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan akan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama atau monoton sehingga menimbulkan kejemuhan, beberapa kerjasama antar karyawan juga terlihat kurang baik dan kurang saling mendukung satu sama lain. Kurang eratnya dalam berhubungan sesama antar rekan kerja akan menimbulkan ketegangan, kecemasan dan tekanan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tidak betah bekerja dan ingin meninggalkan pekerjaannya. Kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen PT Mirota Kampus telah melakukan berbagai cara agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan gaji sesuai bahkan di atas standar UMP. Selain itu setiap hari Kamis pagi sebelum supermarket buka, perusahaan

mendatangkan ustad untuk pengajian dalam rangka memberikan kebutuhan rohani karyawan. Para atasan selalu mencoba memberikan menciptakan komunikasi yang baik dan menyemangati juga mendorong gairah kerja karyawan untuk bekerja untuk menuju sasaran dengan maksimal. Perusahaan juga memiliki manajemen yang bersikap adil dalam memperlakukan semua karyawan, perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan seperti bonus untuk karyawan yang tidak pernah absen dan datang tepat waktu, lembur untuk karyawan yang melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerja pada biasanya atau pekerjaan yang dilakukan pada hari libur dan pensiun untuk karyawan yang telah mencapai batas usia yang telah ditetapkan untuk bekerja diperusahaan. Namun upaya tersebut belum mampu mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi faktor tingginya *turnover intention* di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

Faktor kedua yang diindikasikan menyebabkan tingginya *turnover intention* adalah kondisi lingkungan kerja. Hal ini diindikasikan dari sedikitnya fasilitas yang dimiliki untuk para karyawan. Terlihat dari tidak adanya tempat duduk untuk para kasir maupun pramuniaga yang bekerja, sehingga sering terlihat para karyawan duduk atau jongkok di lantai lorong. Selain itu, jauhnya akses toilet yang berada di lantai 3, sehingga karyawan harus naik ke lantai 3, sehingga membuang waktu dan tenaga karyawan saat bekerja. Selain itu sempitnya supermarket yang terkadang membuat para karyawan berdesakan dengan pelanggan saat sedang bekerja, sehingga hal itu mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Walaupun ada *security* di

dalam, tetapi karyawan juga perlu waspada untuk aksi pencurian, minimnya *cctv* dan ruang gerak yang terlalu sempit sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam mengawasi.

Lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja pasti akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga membuat karyawan betah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukungnya fasilitas akan menyebabkan karyawan jenuh dan stress untuk berlama-lama ditempat kerja. Saat kepuasan karyawan dikesampingkan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga tidak dapat memberikan pelayanan dengan baik dan optimal kepada para pelanggan yang bisa membuat konsumen menjadi tidak puas dalam berbelanja.

Tingginya presentase karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan ingin membuat peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT Mirota Kampus. Dari uraian di atas maka penulis akan mengambil judul yaitu “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut:

1. Adanya angka *turnover* yang tinggi di perusahaan.
2. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

3. Pekerjaan yang cenderung monoton dan membosankan, sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja pada PT Mirota Kampus Yogyakarta belum kondusif.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. *Turnover intention* dipilih karena permasalahan yang dihadapi PT Mirota Kampus salah satunya adalah angka *turnover* yang sangat tinggi.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta?

### E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta.

## F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### 1. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan dan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang sumber daya manusia secara riil, khususnya mengenai tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya mengelola *turnover* karyawan yang terjadi di perusahaan.

### 3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Intensi Keluar (*Turnover Intention*)**

###### **a. Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Mobley (1986) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja

(*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Bluedorn dalam Grant et al (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

**b. Indikator *Turnover Intention***

*Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel intensi keluar diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 1978). Item pengukuran tersebut terdiri atas:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

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

**c. Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan**

Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

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

### 3) 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 isi kerja.

### 4) 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.

## d. Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley et al (1978) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan,

### 1) 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.

2) Biaya penarikan karyawan

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

3) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan biaya pelatihan karyawan.

4) 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 keluar dari perusahaan adalah karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi.

5) Banyak Pemborosan karena adanya karyawan baru

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

#### 6) Memicu stress karyawan

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

### 2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Robbin, 2006). Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu.

Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Tiffin, dalam As'ad (1995) menyatakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Blum, dalam

As'ad (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

**b. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi karena telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Kepuasan terhadap promosi

Proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Orang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang sama.

- 4) Kepuasan terhadap atasan

Seseorang yang menyelia atau mempunyai wewenang untuk memberi arahan kepada bawahan.

5) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri

Ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat *turnover* yang rendah.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator-indikator dari Celluci dan De Vries dalam Mariam (2009). Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

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

Menurut Gilmer, dalam As'ad (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- 6) Faktor intrik pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi Kerja. Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiniran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam bekerja.

- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya.
- 10) Fasilitas. Fasilitas, cuti, dana pensiun dan lain-lain merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2011) dampak dari ketidakpuasan kerja adalah:

- 1) Keluar (*exit*): ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku-perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi.
- 2) Aspirasi (*voice*): ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha-usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Kesetiaan: ketidakpuasan yang diungkapkan secara aktif menunggu membaiknya kondisi.
- 4) Pengabaian: ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk.

Menurut Robbins (2011) 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. 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 *responsive* dalam menghargai konsumen.

3) Dampak terhadap kepuasan hidup

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

4) Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu tidak disiplin, sering membolos, tidak patuh, mencuri properti perusahaan atau menghindari sebagian tanggung jawab 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.

## **2. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Gomes (2003) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

Sedarmayanti (2011) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar

tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun bawahan.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Nitisemito (1992) merinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikatikan dengan kemampuan pegawai menjadi 7 faktor yakni:

- 1) Warna: merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja: apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti

kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi lebih jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 3) Penerangan: dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Sirkulasi udara yang baik: akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
- 5) Jaminan terhadap keamanan: menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan: faktor yang dimaksud merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Kebisingan terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- 7) Tata ruang: merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Cox and Cheyne (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator:

- 1) Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara tidak bising dan tenang, keamanan didalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

- 2) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

**d. Dampak Lingkungan Kerja**

Menurut Soetjipto (2004) pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja adalah:

- 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 seseorang cenderung akan bertahan lama di perusahaan tersebut.

2) Perilaku Karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap ini menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Ketika lingkungan kerja nyaman, maka perilaku/sikap karyawan akan baik. Sebaliknya, bila lingkungan kerja kurang mendukung, maka perilaku karyawan akan cenderung berubah, dengan ditandai dengan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab yang rendah dan meningkatnya absensi.

3) Kinerja Karyawan

Jika kondisi karyawan terjamin, maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4) Tingkat Stress Karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stress karyawan.

## B. Penelitian yang Relevan

1. Bramantara dan Dewi (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover*

*Intention Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III*” yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

2. Wei, Amy (2009) dalam jurnal berjudul “*Job Satisfaction and Turnover in the Chinese Retail Industry*”. Jurnal tersebut menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan.
3. Daves, Haster Alicia (2002) dalam disertasi yang berjudul: “*The predictors of turnover intentions: An investigation of front-line employees in the retail industry*” yang menguji tentang hubungan *work family conflict*, kepuasan gaji, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil yang signifikan dalam penelitian ini memberikan bukti bahwa variabel-variabel tersebut mempengaruhi keinginan berpindah secara langsung.
4. Shalleh, Rohani. et al (2012) dalam “*Job Satisfaction, Commitment Organization, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*”. Jurnal tersebut berisi tentang hubungan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan adalah kepuasan kerja (yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise rekan kerja) dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan.

5. Jeen (2014) dalam jurnal yang berjudul “*A Study On Attrition-Turnover Intention In Retail Industry*” menganalisis mengenai turnover intention dan dampaknya terhadap perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab karyawan ritel mengundurkan diri yaitu jam kerja, kondisi lingkungan kerja, pertumbuhan karir dan kepuasan pada gaji.

## C. Kerangka Berpikir

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Andini, 2006). Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen PT Mirota Kampus telah melakukan berbagai cara agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan gaji sesuai bahan di atas

standar UMP. Selain itu setiap hari Kamis pagi sebelum supermarket buka, perusahaan mendatangkan ustاد untuk pengajian dalam rangka memberikan kebutuhan rohani karyawan. Para atasan selalu mencoba memberikan menciptakan komunikasi yang baik dan menyemangati juga mendorong gairah kerja karyawan untuk bekerja untuk menuju sasaran dengan maksimal. Perusahaan juga memiliki manajemen yang bersikap adil dalam memperlakukan semua karyawan, perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan seperti bonus untuk karyawan yang tidak pernah absen dan datang tepat waktu, lembur untuk karyawan yang melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerja pada biasanya atau pekerjaan yang dilakukan pada hari libur dan pensiun untuk karyawan yang telah mencapai batas usia yang telah ditetapkan untuk bekerja diperusahaan. Namun upaya tersebut belum mampu mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi faktor tingginya *turnover intention* di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektansinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention***

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja di sebuah perusahaan tidak kondusif dalam bekerja, maka karyawan yang bekerja dapat diperkirakan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang buruk dan minimnya fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk memfasilitasi karyawannya itu akan mendorong niat keluar karyawan untuk mengundurkan diri.

Lingkungan kerja PT Mirota Kampus Yogyakarta kurang kondusif. Hal diindikasikan dari sedikitnya fasilitas yang dimiliki untuk para karyawan. Terlihat dari tidak adanya tempat duduk untuk para kasir maupun pramuniaga yang bekerja, sehingga sering terlihat para karyawan duduk atau jongkok di lantai lorong. Selain itu, jauhnya akses toilet yang berada di lantai 3, sehingga karyawan harus naik ke lantai 3, sehingga membuang waktu dan tenaga karyawan saat bekerja. Selain itu sempitnya supermarket yang terkadang membuat para karyawan berdesakan dengan pelanggan saat sedang bekerja, sehingga hal itu mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Walaupun ada *security* di dalam, tetapi karyawan juga perlu waspada untuk aksi pencurian, minimnya *cctv* dan ruang gerak yang terlalu sempit sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam mengawasi.

Lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja pasti akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga membuat karyawan

betah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Semakin lengkap dan memadai fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk menunjang pekerjaannya maka akan semakin berkurang niat karyawan untuk keluar. Namun lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukungnya fasilitas akan menyebabkan karyawan jenuh dan stress untuk berlama-lama di tempat kerja, sehingga menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention***

Masalah tingginya *turnover intention* karyawan yang terjadi, pihak perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja para karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dasar yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja yang kondusif dan terpenuhi nya fasilitas-fasilitas dengan memadai maka akan membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan karyawan akan lebih bertahan lama menetap diperusahaan.

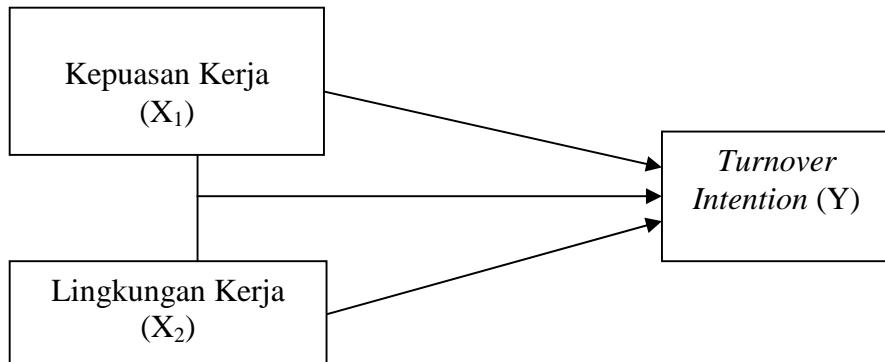
Terjadinya *turnover intention* pada PT Mirota Kampus ditandai dengan: pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi, berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya, berniat memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan berniat meninggalkan perusahaan karena bekerja hanya membuat semakin terbebani dengan banyaknya target yang harus dicapai.

Menurut bagian personalia, tingkat *turnover* yang terjadi dalam perusahaan yang sangat tinggi ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dan membutuhkan penanganan agar dapat segera diatasi. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi PT Mirota Kampus. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja di Mirota Kampus menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Setelah karyawan puas bekerja di lingkungan kerjanya yang kondusif dan suasana kerja yang baik maka karyawan akan fokus dalam pekerjaannya maka itu mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan gaji yang diterima setiap bulannya dari perusahaan. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerjanya juga dapat terpenuhi maka karyawan tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain.

## D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Bramantara dan Dewi (2011)

## E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Mirota Kampus yang beralamat di Jalan C. Simanjutak 70 Yogyakarta. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai selesai.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

## 1. Variabel Dependen

*Turnover intention* sebagai variabel terikat atau dependen. *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). *Turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley, 1986). Variabel *turnover intention* diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 1986). Indikator pengukuran tersebut terdiri atas: berpikir untuk keluar, alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar.

## 2. Variabel Independen

### a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan yang berpengaruh terhadap lama tidaknya karyawan bekerja di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

### b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik bersifat secara fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta dalam pekerjaannya. Indikator yang

digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja dan tersedianya fasilitas.

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mirota Kampus Yogyakarta yang berjumlah 270 karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 150 responden. Hair (1998) merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 21 item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah  $21 \times 5$  yaitu 105 sampel. Dari teori di atas penulis mengambil sampel sebanyak 150 agar rekomendasi dari teori di atas terpenuhi.

Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi

setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012: 120). Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling* yaitu pengambilan sampel secara random yang bukan individual, tetapi kelompok-kelompok unit yang kecil (Sudrajat, 2009: 126). *Cluster* disini dikelompokkan berdasarkan divisi/bagian kerja, bukan berdasarkan strata sosial. Adapun jumlah masing-masing karyawan yang menjadi sampel penelitian untuk setiap bagian disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Pembagian Sampel Penelitian**

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1	Pramuniaga-Kasir	85	$85/270 \times 150 = 47,2 = 47$
2	Admin	45	$45/270 \times 150 = 25,0 = 25$
3	SPG	40	$40/270 \times 150 = 22,2 = 22$
4	Penataan Gudang	45	$45/270 \times 150 = 25,0 = 25$
5	Teknisi	20	$20/270 \times 150 = 11,1 = 11$
6	Supervisi Toko	15	$15/270 \times 150 = 8,3 = 9$
7	Pramuniaga Café ( <i>Waitress</i> )	20	$20/270 \times 150 = 11,1 = 11$
Jumlah		270	150 orang

(Sumber: Bagian HRD PT Mirota Nayan Tahun 2017)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan

memperoleh data berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No.Item</b>
<i>Turnover Intention</i> (Mobley,1978) dalam Witasari, (2009)	1. Berpikir untuk keluar. 2. Alternatif Pekerjaan. 3. Niat untuk keluar.	1 2,3 4,5
Kepuasan Kerja (Celluci dan De Vries dalam Mariam,2009)	1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan Kerja 4. Atasan 5. Pekerjaan itu sendiri	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Lingkungan Kerja (Cox, 2000)	1. Suasana Kerja 2. Fasilitas Kerja	1,2,3 4,5,6

## **G. Uji Instrumen**

### **1. Uji Instrumen**

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Uji instrumen menggunakan uji terpakai sebanyak 150 orang.

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas item penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Kepuasan Kerja	KK1	0,759		
		KK2	0,770		
		KK3	0,709		
		KK4	0,665		
		KK5	0,709		
		KK6	0,771		
		KK7	0,463		
		KK8	0,714		
		KK9	0,698		
		KK10	0,665		
2	Lingkungan Kerja	LK1		0,579	
		LK2		0,807	
		LK3		0,842	
		LK4		0,793	
		LK5		0,802	
		LK6		0,630	
3	<i>Turnover Intention</i>	TI1			0,715
		TI2			0,742
		TI3			0,775
		TI4			0,742
		TI5			0,676

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu kepuasan kerja 7 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5. Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

### 1) Convergent Validity

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *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 di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,692; variabel lingkungan

kerja sebesar 0,742; dan variabel *turnover intention* sebesar 0,730; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha**

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kepuasan Kerja	3,48	0,34	0,692	<b>0,885</b>		
Lingkungan Kerja	3,49	0,39	0,742	0,180*	<b>0,840</b>	
<i>Turnover Intention</i>	3,93	0,56	0,730	-0,520**	-0,498**	<b>0,787</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

## 2) Divergent Validity

*Divergent validity* diukur berdasarkan *correlation value* dan *discriminant value*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* meliputi nilai korelasi dan *dicriminant* antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

**Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity**

Variabel	AVE	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	0,692	0,692	0,032	0,270
Lingkungan Kerja	0,742	<b>0,208</b>	0,742	0,248
<i>Turnover Intention</i>	0,730	<b>-0,623</b>	<b>-0,613</b>	0,730

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 1

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$	= reliabilitas instrumen
$k$	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum \delta_b^2$	= jumlah varians butir
$\delta_t^2$	= jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6

menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,885	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,840	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0,787	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$ .

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai

rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> level of significant (\alpha = 0,05)$ , sebaliknya  $H_a$  ditolak.
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $< level of significant (\alpha = 0,05)$ , sebaliknya  $H_a$  diterima (Ghozali, 2011).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. 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.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu *turnover intention*, dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja, serta variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh *turnover intention* dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

### Keterangan:

Y : Turnover Intention

c : Konstanta

$\beta_{1-6}$  : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

X<sub>1</sub> : Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

### R · Residual

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 ( $\beta$ ). 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 ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) 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 ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Mirota Kampus Yogyakarta yang berjumlah yang berjumlah 150 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT Mirota kampus Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### 1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9 di bawah ini:

**Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	58	38,7
Perempuan	92	61,3
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38,7% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta berjenis kelamin perempuan (61,3%).

#### 2) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	29	19,3
1-5 tahun	67	44,7
>5 tahun	54	36,0
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 19,3%, karyawan dengan lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 44,7%, dan karyawan dengan lama kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 36,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta dengan lama kerja antara 1-5 tahun (44,7%).

### 3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	11	7,3
SMA	55	36,7
Diploma	35	23,3
Sarjana	49	32,7
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 7,3%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 36,7%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 23,3%, dan karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 32,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta berpendidikan SMA (36,7%).

## b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

### 1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 23,00; nilai maksimum sebesar 38,00; mean sebesar 31,3600; dan standar deviasi sebesar 3,06809. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 12 berikut ini.

**Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 34,43$	24	16,0
Sedang	$28,29 \leq X < 34,43$	103	68,7
Rendah	$X < 28,29$	23	15,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 16,0%, karyawan yang menilai kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 68,7%, dan

karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 15,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 68,7%.

## 2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00; nilai maksimum sebesar 25,00; mean sebesar 20,9600; dan standar deviasi sebesar 2,33985. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 13 berikut ini.

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 23,30$	25	16,7
Sedang	$18,62 \leq X < 23,30$	103	68,7
Rendah	$X < 18,62$	22	14,7
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 16,7%, karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 68,7%, dan karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 14,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas

karyawan merasakan lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 68,7%.

### 3) *Turnover Intention*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai minimum sebesar 11,00; nilai maksimum sebesar 24,00; mean sebesar 19,6333; dan standar deviasi sebesar 2,79841. Selanjutnya variabel *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel turnover intention terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel turnover intention disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

**Tabel 14. Kategorisasi Variabel *Turnover Intention***

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 22,43$	30	20,0
Sedang	$16,83 \leq X < 22,43$	108	72,0
Rendah	$X < 16,83$	12	8,0
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan *turnover intention* dalam kategori tinggi sebanyak 20,0%, karyawan dengan *turnover intention* dalam kategori sedang sebanyak 72,0%, dan karyawan dengan *turnover intention* dalam kategori rendah sebanyak 8,0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *turnover intention* dalam kategori sedang yaitu ada 72,0%.

## **2. Uji Prasyarat Analisis**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,105	Normal
Lingkungan Kerja	0,104	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,084	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig}>0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

### **b. Uji Linieritas**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166).

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 16. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,070	Linier
Lingkungan Kerja	0,242	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada Tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 17 di bawah ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,968	1,033	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,968	1,033	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari Tabel 17 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,124	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,255	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini

berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota kampus Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Jenis Kelamin	-0,114	-0,065	-0,082	-0,045
Lama Kerja	0,096	0,079	0,099	0,084
Pendidikan	0,105	0,051	0,120	0,072
Kepuasan Kerja		-0,506***		-0,430***
Lingkungan Kerja			-0,499***	-0,422***
$R^2$	0,032	0,283***	0,279***	0,454***
$\Delta R^2$	0,032	0,251	0,247	0,422

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

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

Berdasarkan Tabel 19 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,506 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,251 atau 25,1%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,499 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,247 atau 24,7%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,430 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar -0,422 dan  $p=0,000$ ; hal

ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,422 atau 42,2%.

**Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti
2.	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti
3.	Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,506 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama

diterima. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,251 atau 25,1%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.

Faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Robbin (2006) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu.

Kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya ditentukan dari pemberian gaji. Pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan puas dengan jerih payahnya, sehingga karyawan diharapkan akan memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif, bilaman didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan tidak ingin keluar dari pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk salah satunya dari promosi

jabatan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting sekali untuk menjaga kestabilan karyawan agar karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani. Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang tepat dan dilaksanakan secara objektif, maka stabilitas karyawan dapat terjaga.

Rekan sekerja juga dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Karyawan memiliki perasaan senang pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu. Karyawan akan tetap bertahan ketika mereka merasakan hubungan kekeluarga yang kuat antar sesama rekan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan prospek pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustasi dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2011) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III” yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,499 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,247 atau 24,7%. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka *turnover intention* menurun.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Gomes (2003) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh dua indikator yakni suasana kerja dan fasilitas kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara tidak bising dan tenang, keamanan didalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Suasana kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi betah dan tetap bertahan bekerja di perusahaan.

Sementara itu, lingkungan kerja ditinjau dari fasilitas kerja terkait dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dan membuat pekerjaan karyawan menjadi lancar, sehingga karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan. Pada akhirnya karyawan merasa mampu menyelesaikan

semua tugas-tugas dan tetap ingin bekerja di perusahaan yang sekarnag dijalani.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2011) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III” yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,430 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar -0,422 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,422 atau 42,2%.

Menurut Mobley (1986) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang

meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

*Turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas bekerja di lingkungan kerja yang kondusif dan suasana kerja yang baik, maka karyawan akan fokus dalam pekerjaannya dan mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan gaji yang diterima setiap bulannya dari perusahaan. Karyawan yang puas dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2011) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III” yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar -0,506 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 25,1%.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) -0,499 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 24,7%.
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,430 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar -0,422 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,422 atau 42,2%.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi *turnover intention*. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 42,2%. Dengan demikian masih terdapat 57,8% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention*, seperti: *work family conflict* dan pertumbuhan karir. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT Mirota Kampus Yogyakarta
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja pada indikator “atasan” mendapatkan skor terendah (503), oleh karena itu, pimpinan PT Mirota Kampus Yogyakarta hendaknya selalu memberikan dukungan, motivasi, dan menjalin komunikasi yang harmonis dengan para karyawan, hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan *gatherings* dan seminar, sehingga para karyawan merasa mendapat perhatian dari atasan, sehingga menumbuhkan rasa saling memiliki antara karyawan dengan perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja

di PT Mirota Kampus Yogyakarta, sehingga dapat meminimalisir niat keluar dari perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja pada indikator “suasana kerja” mendapatkan skor terendah (486), oleh karena itu, pimpinan PT Mirota Kampus Yogyakarta hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* yang terjadi di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap *turnover intention*, dan melibatkan variabel lain seperti: *work family conflict* dan pertumbuhan karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi *turnover intention*.
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* PT Mirota Kampus Yogyakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Bramantara, Gusti,Ngurah, Berlim dan Dewi, A.A,Sagung, Kartika. 2015. Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 4, No 1*.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin, 56*, 81-105.
- Cox, S.J., Cheyne, A.J.T., Oliver, A., Tomás, J.M. 1998. Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work & Stress, 12*: 255-271.
- Daves, Haster Alicia. 2002. The Predictors of Turnover Intentions: An Investigation of Front-Line Employees in the Retail Industry. *Disertasi*.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research, Vol. 18, hal. 39-50*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Grant A. E. & Wilkinson, J. S. 2009. *Understanding Media Convergence: The State of the Field*, NY: Oxford University Press.

Hair, et al. (1995). *Multivariate Data Analysis 6 Ed.* New Jersey: Pearson Education.

Jeen. 2014. *A Study On Attrition-Turnover Intention In Retail Industry. Jurnal.*

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Tesis.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Mobley W.H, dkk. 1978. Review And Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin, Vol. 86 PP 493-522.*

Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya.* Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Nitisemito, Alex S.. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE UGM.

Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah:* Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.

Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour. 14th ed.,* Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.

Robbins, S.P. & T. A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi-Konsep Kontroversi Aplikasi Jilid I.* Jakarta: Prenhallindo.

Salleh, R., Nair, M.S Harun, H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : A Case Study on Employee of a Retail Company Malaysia. World Academy of Science, Engineering and Technology International. *Journal of Social, Education and Management Engineering. Vol 6 No.12.*

Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga.* Bandung: Mandar Maju.

- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sudrajat, Subana. 2009. *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Wei (Amy), Tian, dan Foreman (2009). “Job Satisfaction and Turnover in the Chinese Retail Industry”. *Chinese Management Studies*, 356-378.
- Wisantyo, Nurmatalasari Indah dan Madiistriyatno, Harries. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). *Jurnal MIX, Volume V, No. 1, Feb 2015*.
- Witasari, Lia. (2009). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. *Tesis. Universitas Diponegoro Semarang*.
- Yuliasia, Yeni dkk. 2012. Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan Struktural Equation Modelling (SEM) Pada PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan. *Volume 13, No 1 Jurnal Teknologi Pertanian. Universitas Brawijaya*.

# **LAMPIRAN**

## KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth.**

**Karyawan Mirota Kampus Yogyakarta**

**di tempat**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabaraktu

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersma ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “Pengaruh kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta”.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/saudara/saudari.

Atas dukungan dan pertisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memiliki pertanyaan lebih lanjut silahkan menghubungi:

Email: monicadynca@gmail.com

Hormat saya,

Monica Dwi Amalia

NIM.10408141004

### **Petunjuk Pengisian**

1. Pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi)
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki,

## **Data Responden**

Nama : (Jika Berkenan)

Jenis Kelamin : (\_\_\_\_\_) 1. Laki-laki 2. perempuan

Pendidikan Terakhir : (\_\_\_\_\_)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)

Lama bekerja : \_\_\_\_\_ tahun \_\_\_\_\_ bulan

Bagian :

### **Kuesioner**

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. KS : Kurang Setuju

4. S : Setuju

5. SS : Sangat setuju

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	PT. Mirota Kampus memberikan gaji yang lebih baik dari perusahaan lain.					
2	Tunjangan yang saya terima cukup.					
3	Saya suka dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi di PT. Mirota Kampus.					
4	Jenjang promosi di PT. Mirota Kampus bagus.					
5	Teman kerja saya memberikan dukungan yang baik kepada saya.					
6	Saya menikmati tim kerja.					
7	Atasan saya memberikan dukungan pada saya.					
8	Atasan saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					
9	Pekerjaan saya sangat menarik.					
10	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Suasana kerja di PT. Mirota Kampus memberikan rasa nyaman dalam bekerja.					
2	Saya selalu diberikan cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan aman.					
3	Suasana kerja di PT. Mirota Kampus memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja.					
4	Penerangan lampu di tempat kerja sudah memadai.					
5	Saya selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya.					
6	Saya memiliki lingkungan kerja yang sehat dan aman di PT. Mirota Kampus.					

No	Pertanyaan <i>Turnover Intention</i>	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering berfikir untuk berhenti dari PT. Mirota Kampus.					
2	Saya sering berfikir untuk menerima tawaran pekerjaan lain.					
3	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.					
4	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan PT. Mirota Kampus.					
5	Saya akan mencari pekerjaan lain.					

## DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja						Turnover Intention				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
19	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4
21	4	5	5	5	4	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4
22	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4
23	4	5	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2
24	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3
25	4	5	5	4	4	1	5	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3
26	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	3
27	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	4
28	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	3	3	3	5	3	2	2	3	3	3
29	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4
30	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	3	5	4	3	3
32	4	4	2	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4
33	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4
34	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4
35	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4
36	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4
37	3	5	3	5	5	3	1	4	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja						Turnover Intention				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
38	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
39	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	5
40	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	3	5	3	4	4	2
41	3	5	3	5	5	3	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
42	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
43	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4
44	5	5	3	2	2	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2
45	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3
46	4	4	3	5	1	1	1	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4
47	5	4	3	4	4	5	2	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4
48	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	2	2	2	2	3	4	5	2	3	4
49	5	5	3	3	2	4	5	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4
50	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4
51	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
52	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4
53	4	4	4	3	2	4	5	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3
54	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	1	1	1	1	2	2	3	4	3	5
55	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	2
57	5	5	3	3	3	3	5	2	2	3	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2
58	5	3	3	3	3	3	5	5	3	2	5	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2
59	4	5	3	5	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2
61	3	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	2	3	4	5	5	3	5	4	3	5
63	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	5	4	3	3	3	4	5	2
64	5	4	3	5	1	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2
65	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	5	4	4	3
66	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3
67	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2
68	4	4	2	5	3	2	5	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	3	4	4	3
69	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	2	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5
70	4	5	5	5	5	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3
71	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	5	2
72	1	1	1	3	1	1	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
73	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	4
74	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3
76	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja						Turnover Intention				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
77	3	3	1	3	1	1	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5
78	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
80	4	5	5	5	4	4	5	2	2	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	2	2
81	5	5	5	5	4	3	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5
82	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3
83	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	5	3	4	5	4
84	5	5	1	5	5	1	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4
85	5	5	5	5	4	4	2	3	2	3	5	2	4	3	3	5	2	2	3	3	2
86	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3
87	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	2	4	4	5	3	5	4	2
88	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	2	2	3	3	4	5	3	4	4	3	2
89	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	2	2	4	2	2
90	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4
91	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4
92	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
93	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	2	4	5
94	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2
95	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4
96	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
98	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
100	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
102	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
103	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
104	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
106	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
110	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
111	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
112	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
113	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
114	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja						Turnover Intention				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
116	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5
118	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
120	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3
122	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	3	2
123	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	2	4	5	3	4	4	3
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	3	4	3	5
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	1	3	4	3	5	4	4
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	3	5	4	4	5	5
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
137	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	2	3	3	4	4
138	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4
139	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2
140	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3
142	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3
143	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
144	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5

## DATA PENELITIAN

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja							Turnover Intention						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML	
1	3	2	2	4	5	1	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	5	4	24	
2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	28	3	2	4	4	4	4	21	5	4	3	4	2	18	
3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	33	4	3	4	3	5	3	22	5	4	3	4	4	20	
4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	29	3	4	5	2	4	4	22	4	5	5	4	4	22	
5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	34	3	5	3	5	3	3	22	5	5	3	3	2	18	
6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29	3	3	3	3	4	4	20	4	4	5	5	4	22	
7	4	3	4	3	3	2	4	3	3	29	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	3	3	17	
8	4	3	5	4	3	3	3	5	4	34	3	3	3	1	4	3	17	5	4	5	5	4	23	
9	3	4	4	4	4	5	5	3	4	36	4	4	3	3	2	3	19	4	4	4	3	2	17	
10	2	4	5	5	3	3	3	3	3	31	2	2	3	4	4	3	18	5	5	4	5	4	23	
11	4	5	3	3	4	4	5	4	4	36	4	5	4	5	3	3	24	3	5	3	3	4	18	
12	3	4	3	3	4	3	2	2	4	28	4	4	2	4	3	3	20	4	5	5	4	4	22	
13	3	2	4	4	3	3	4	4	4	31	4	5	3	5	4	3	24	5	4	4	3	4	20	
14	5	5	5	5	5	5	2	2	3	37	5	3	4	4	4	4	24	2	4	3	3	4	16	
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	2	4	4	3	4	4	21	3	4	3	4	3	17	
16	3	2	2	3	3	3	4	2	2	24	4	3	3	3	3	4	20	4	5	5	5	4	23	
17	3	2	4	4	3	3	4	2	3	28	3	3	3	3	3	4	19	5	5	5	5	3	23	
18	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	3	5	4	4	3	4	23	4	5	3	4	3	19	
19	4	3	4	3	3	3	4	4	5	33	4	4	4	4	5	3	24	4	4	5	5	4	22	
20	2	4	4	3	3	2	3	3	2	26	3	3	3	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	
21	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	3	2	3	4	3	4	19	5	4	4	5	4	22	
22	3	3	3	4	4	3	4	5	4	33	5	3	3	4	5	5	25	5	3	3	2	4	17	
23	3	2	4	4	3	3	4	2	3	28	4	2	4	3	3	4	20	5	4	4	5	5	23	
24	5	3	5	4	2	3	4	5	4	35	3	3	3	5	3	3	20	3	3	4	4	4	18	
25	3	4	4	3	4	3	3	3	5	32	2	5	4	4	5	3	23	3	4	3	4	4	18	

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja							Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML
26	5	4	4	3	3	3	4	4	2	32	5	4	3	4	4	4	24	3	3	3	3	4	16
27	2	4	4	2	4	3	4	4	4	31	4	4	3	3	4	3	21	4	4	2	5	3	18
28	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	2	4	4	4	4	3	21	4	3	4	4	3	18
29	3	4	4	4	4	2	5	3	3	32	4	4	4	2	4	3	21	5	4	3	4	3	19
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	3	4	5	24	3	4	4	3	4	18
31	2	3	3	4	3	2	4	4	4	29	4	2	4	3	3	4	20	3	5	4	4	3	19
32	3	3	3	3	2	4	5	5	3	31	2	2	4	4	3	3	18	3	5	3	5	5	21
33	4	3	5	5	4	3	3	2	3	32	3	2	3	3	4	3	18	5	5	5	4	5	24
34	2	3	4	3	5	5	2	2	3	29	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	5	4	21
35	2	4	4	3	3	3	2	5	4	30	3	2	2	1	4	3	15	5	5	4	5	4	23
36	5	3	5	4	2	3	4	5	4	35	3	2	3	4	3	4	19	3	5	3	5	5	21
37	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	4	4	3	3	2	3	19	5	5	5	5	4	24
38	2	3	3	4	4	3	4	3	3	29	2	2	4	3	4	4	19	5	5	4	5	4	23
39	4	3	4	3	3	2	4	3	3	29	4	4	3	4	4	4	23	5	5	3	2	2	17
40	3	5	4	4	3	3	3	2	4	31	2	3	4	5	4	2	20	4	5	4	4	3	20
41	4	4	4	3	2	4	2	4	3	30	4	3	3	4	5	3	22	4	4	3	5	1	17
42	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	4	3	4	3	2	4	20	5	4	3	4	4	20
43	4	4	3	2	3	3	3	2	3	27	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	22
44	3	3	4	5	4	3	5	4	3	34	3	4	1	4	3	4	19	5	5	3	3	2	18
45	4	4	4	4	3	3	2	5	4	33	4	3	4	3	4	4	22	3	3	4	3	4	17
46	3	3	3	4	3	4	2	5	5	32	2	2	3	4	5	5	21	4	4	3	3	3	17
47	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	2	4	4	5	2	21	4	4	4	3	3	18
48	3	2	4	3	3	3	4	5	4	31	5	3	3	4	3	5	23	4	4	4	3	2	17
49	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	1	3	4	3	4	3	18	5	3	4	4	4	20
50	3	4	4	2	2	5	3	3	3	29	3	2	4	4	3	3	19	5	5	5	5	4	24
51	3	3	3	3	2	5	4	3	3	29	4	3	3	4	5	3	22	4	4	3	4	4	19
52	3	3	4	2	4	3	2	2	3	26	5	2	3	4	5	4	23	5	5	3	3	3	19

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja							Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML
53	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	2	4	4	3	3	20	5	3	3	3	3	17
54	4	3	5	4	3	3	3	5	4	34	2	5	4	4	5	3	23	4	5	3	5	3	20
55	4	3	4	3	3	3	3	2	4	29	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	19
56	2	4	4	3	3	3	2	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	3	16
57	4	3	4	3	3	3	3	3	2	28	3	4	4	3	3	2	19	5	5	5	5	4	24
58	4	5	2	3	4	3	4	4	5	34	4	3	3	4	5	2	21	4	3	3	4	4	18
59	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33	3	2	4	3	4	4	20	5	4	3	5	1	18
60	5	4	4	4	3	4	3	4	5	36	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	3	3	17
61	3	4	3	4	3	4	3	4	5	33	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	3	3	17
62	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	3	5	3	1	4	3	19	4	5	5	5	3	22
63	3	4	4	4	2	5	3	3	3	31	5	3	3	3	4	4	22	4	4	2	5	3	18
64	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	2	4	4	4	4	3	21	4	5	5	4	4	22
65	5	5	3	4	3	3	4	5	3	35	3	3	3	4	3	4	20	4	5	5	5	5	24
66	4	4	4	3	2	4	2	4	3	30	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	4	4	18
67	5	3	4	5	4	4	4	5	4	38	4	4	3	4	3	4	22	3	3	1	3	1	11
68	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	3	4	2	4	3	4	20	5	5	4	4	5	23
69	3	5	4	3	3	3	4	4	5	34	2	4	2	3	4	3	18	4	5	5	5	4	23
70	3	4	4	2	5	4	5	3	3	33	4	5	3	2	4	4	22	4	4	4	4	4	20
71	5	4	4	5	2	3	4	3	2	32	3	3	4	4	4	4	22	3	3	2	4	3	15
72	5	3	4	5	4	4	4	5	4	38	4	4	4	3	4	5	24	3	3	1	3	1	11
73	3	4	4	2	5	4	5	3	3	33	3	4	4	1	4	3	19	4	4	4	4	4	20
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	4	20
75	4	4	3	2	4	3	3	3	3	29	4	5	4	4	4	3	24	4	5	5	5	4	23
76	3	3	3	4	4	3	3	2	3	28	2	4	4	3	4	3	20	5	5	5	5	4	24
77	4	4	3	5	2	2	3	3	3	29	2	3	3	4	3	3	18	5	4	4	4	5	22
78	3	2	4	4	3	3	4	2	3	28	4	3	3	3	5	3	21	3	5	3	3	4	18
79	4	3	4	5	3	5	3	5	4	36	4	3	3	4	5	4	23	5	5	1	5	5	21

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja							Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML
80	3	3	4	2	4	3	2	2	3	26	4	4	1	2	4	4	19	5	5	5	5	4	24
81	4	4	3	2	4	3	3	3	3	29	4	3	3	4	5	3	22	5	4	5	5	4	23
82	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31	4	3	4	4	3	3	21	5	3	4	4	4	20
83	2	2	4	2	2	3	4	3	4	26	4	4	3	4	4	2	21	5	5	5	5	4	24
84	3	5	4	3	4	4	3	4	5	35	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	19
85	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32	5	2	3	4	5	4	23	5	5	3	3	3	19
86	3	3	3	4	3	4	2	5	5	32	4	5	4	3	3	4	23	5	3	3	3	3	17
87	3	2	4	3	2	3	2	4	3	26	3	2	2	2	4	4	17	5	5	5	5	3	23
88	3	4	4	3	2	4	3	3	3	29	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	19
89	4	4	4	3	3	2	3	4	3	30	4	2	3	4	4	3	20	4	5	4	4	4	21
90	2	4	5	5	4	3	3	3	3	32	3	4	5	5	4	4	25	4	4	3	4	4	19
91	3	3	3	4	3	4	5	3	2	30	3	3	3	4	3	5	21	4	4	5	4	4	21
92	5	3	4	5	4	4	4	5	4	38	3	3	5	4	5	4	24	1	3	1	5	1	11
93	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	2	5	4	4	5	3	23	3	4	4	3	4	18
94	2	3	4	3	5	5	2	2	3	29	4	3	3	3	5	3	21	4	4	4	4	4	20
95	2	3	3	4	4	4	4	4	2	30	5	4	4	4	4	4	25	3	3	4	3	3	16
96	4	4	3	2	4	3	3	3	3	29	4	3	3	4	5	3	22	5	4	5	5	4	23
97	4	3	4	3	5	3	3	3	3	31	2	4	3	4	4	3	20	5	3	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	5	5	3	4	37	3	4	5	3	4	3	22	5	5	3	3	2	18
99	4	4	3	2	3	4	5	3	5	33	4	5	3	4	4	4	24	3	3	4	3	4	17
100	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	2	2	3	4	5	5	21	4	4	3	3	3	17
101	5	3	4	4	3	3	3	4	4	33	4	2	4	4	5	2	21	4	4	4	3	3	18
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	17
103	3	4	4	2	5	4	5	3	3	33	4	4	4	3	4	4	23	5	3	4	4	4	20
104	2	2	4	2	2	3	3	3	3	24	2	2	3	3	4	5	19	5	5	5	5	4	24
105	3	3	3	4	4	3	3	2	3	28	5	2	4	3	3	5	22	4	4	3	4	4	19
106	5	5	3	4	3	3	4	5	3	35	3	3	2	4	4	4	20	5	5	3	3	3	19

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja								Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML	
107	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33	4	2	4	4	3	3	20	5	3	3	3	3	17	
108	4	5	3	3	4	4	4	3	4	34	4	2	3	4	4	3	20	4	5	3	5	3	20	
109	3	3	3	3	4	3	2	5	2	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	
110	3	3	5	5	2	5	2	3	3	31	4	5	4	5	3	3	24	3	3	3	4	3	16	
111	5	4	2	3	2	5	2	3	3	29	2	2	4	4	3	3	18	5	5	5	5	4	24	
112	4	2	5	5	5	5	3	5	4	38	4	1	4	4	5	2	20	4	3	3	4	4	18	
113	3	3	3	4	3	4	2	5	5	32	5	2	4	3	3	5	22	5	4	3	5	1	18	
114	3	4	4	4	2	5	3	3	3	31	4	2	3	4	3	3	19	4	4	3	3	3	17	
115	2	3	3	4	4	3	1	4	5	29	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	4	24	
116	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	4	19	
117	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32	4	3	3	4	4	3	21	5	5	3	3	3	19	
118	4	4	4	4	3	3	2	5	4	33	3	3	3	5	3	3	20	5	3	3	3	3	17	
119	2	3	4	3	2	2	2	2	3	23	3	2	2	2	4	4	17	5	5	5	5	3	23	
120	3	4	4	3	2	4	3	3	3	29	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	4	4	19	
121	4	2	2	3	3	3	4	3	3	27	2	3	4	3	4	2	18	4	5	4	4	4	21	
122	2	4	5	5	4	3	3	3	3	32	5	2	3	4	5	4	23	4	4	3	4	4	19	
123	2	5	3	4	5	3	3	3	2	30	3	4	2	1	4	3	17	5	4	5	5	4	23	
124	3	3	3	3	3	5	4	4	3	31	4	3	3	4	5	3	22	5	3	4	4	4	20	
125	5	4	2	3	2	5	2	3	3	29	3	2	3	4	3	4	19	5	5	5	5	4	24	
126	3	4	4	4	3	4	3	2	4	31	4	3	3	4	5	3	22	4	4	3	4	4	19	
127	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32	2	3	4	5	4	2	20	5	5	3	3	3	19	
128	4	5	2	3	4	3	4	4	5	34	5	4	4	4	4	4	25	5	3	3	3	3	17	
129	4	4	3	4	3	5	5	5	3	36	3	3	3	1	4	3	17	5	5	5	5	3	23	
130	3	4	4	3	2	4	3	3	3	29	4	3	4	3	2	4	20	4	4	3	4	4	19	
131	4	4	4	4	4	3	2	4	4	33	4	3	3	4	4	3	21	4	5	4	4	4	21	
132	2	4	5	5	4	3	3	3	3	32	1	3	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	19	
133	5	3	4	4	5	4	3	4	3	35	4	4	4	3	4	5	24	3	3	1	3	1	11	

No	Kepuasan Kerja										Lingkungan Kerja								Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
134	3	5	4	4	4	4	3	4	3	34	3	2	4	2	4	4	19	4	5	4	4	4	21	
135	3	5	4	3	5	3	4	4	2	33	3	4	5	5	4	4	25	2	5	3	5	4	19	
136	3	5	2	3	2	3	2	4	2	26	5	2	4	3	3	5	22	5	5	3	2	4	19	
137	4	4	3	4	3	5	5	5	3	36	3	3	4	2	4	3	19	5	5	5	5	3	23	
138	3	3	4	5	4	3	5	3	4	34	4	3	2	3	4	2	18	3	4	4	4	5	20	
139	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	2	4	3	4	4	3	20	5	4	3	1	3	16	
140	3	3	4	2	4	4	4	4	4	32	3	2	2	1	4	3	15	5	5	2	5	4	21	
141	2	2	3	3	2	5	4	4	4	29	2	4	3	4	4	3	20	5	5	4	4	4	22	
142	5	3	5	4	2	3	4	5	4	35	5	4	4	4	4	4	25	3	4	3	4	4	18	
143	2	4	4	2	2	3	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	3	4	21	
144	5	3	4	4	2	5	4	3	3	33	3	2	2	1	4	3	15	4	5	4	4	4	21	
145	4	3	3	4	2	5	3	2	3	29	3	2	4	4	2	3	18	4	4	3	4	5	20	
146	4	2	2	3	3	3	4	3	3	27	3	4	5	3	4	3	22	4	4	4	4	5	21	
147	4	5	3	5	5	5	4	4	1	36	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	4	3	18	
148	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	2	3	4	3	4	2	18	5	4	4	4	5	22	
149	3	3	3	3	5	3	4	3	4	31	4	2	3	4	4	2	19	3	3	3	3	3	15	
150	3	3	4	5	2	5	2	4	3	31	3	2	2	2	4	2	15	5	4	5	3	5	22	
JML	522	518	554	529	509	522	503	528	519	4704	519	486	517	521	580	521	3144	631	633	549	598	534	2945	

**Keterangan:**

Data yang digunakan untuk menganalisis regresi berganda dan asumsi klasik adalah data yang berupa jumlah skor jawaban responden per masing-masing variabel

Nomor responden: 1-47 = Pramuniaga – Kasir; No 48-72 = Admin; No 73-94 = SPG; No 5-119 = Penataan Gudang; No 120-130 = Teknisi; No 131-139 = Supervisi Toko; No 140-150 = Pramuniaga Cafe

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Lama_Kerja	Pendidikan
1	1	3	3
2	2	2	4
3	1	2	3
4	2	3	5
5	1	1	2
6	1	1	5
7	2	3	5
8	2	2	3
9	2	2	4
10	1	3	2
11	2	3	5
12	1	2	5
13	2	3	3
14	2	1	5
15	2	2	5
16	1	3	4
17	1	1	5
18	2	3	3
19	2	2	4
20	1	3	4
21	1	3	4
22	2	2	4
23	1	3	4
24	2	1	3
25	2	2	3
26	1	1	5
27	2	3	5
28	2	2	5
29	1	3	3
30	2	2	5
31	2	2	4
32	1	1	3
33	1	1	3
34	2	2	2
35	2	3	2
36	1	2	5
37	1	2	3
38	2	1	4
39	2	1	2
40	1	1	3
41	1	3	4
42	1	1	3
43	2	3	5
44	2	3	3
45	1	3	5

No	Jenis Kelamin	Lama_Kerja	Pendidikan
46	2	3	3
47	2	2	4
48	1	2	3
49	1	3	4
50	2	2	5
51	2	2	3
52	2	1	4
53	2	3	4
54	1	1	5
55	2	3	3
56	2	2	4
57	2	2	5
58	2	2	3
59	1	2	3
60	2	3	4
61	2	3	4
62	1	3	5
63	1	2	3
64	1	2	4
65	2	3	3
66	2	2	4
67	1	3	5
68	1	2	5
69	1	3	3
70	1	3	5
71	2	2	5
72	1	1	2
73	2	2	2
74	2	3	2
75	1	2	4
76	2	3	4
77	2	3	4
78	2	2	4
79	2	2	3
80	2	2	4
81	2	2	4
82	1	2	3
83	2	3	4
84	2	1	4
85	2	3	4
86	2	2	3
87	1	2	3
88	2	2	3
89	2	2	4
90	2	3	3
91	2	3	4
92	2	3	3

No	Jenis Kelamin	Lama_Kerja	Pendidikan
93	2	2	3
94	2	2	5
95	1	2	3
96	1	1	2
97	2	3	2
98	1	2	2
99	1	3	3
100	2	3	4
101	2	1	3
102	2	2	3
103	2	2	5
104	2	2	5
105	1	3	3
106	2	1	3
107	1	2	5
108	1	3	5
109	2	2	5
110	2	2	5
111	1	2	3
112	2	3	5
113	2	1	3
114	2	1	3
115	2	3	5
116	1	1	3
117	2	3	5
118	1	2	3
119	2	2	4
120	2	1	3
121	1	2	3
122	1	3	5
123	2	2	5
124	1	2	3
125	2	1	5
126	1	2	5
127	1	3	3
128	2	2	5
129	2	2	5
130	1	2	3
131	2	2	5
132	2	1	3
133	2	1	3
134	2	3	5
135	1	1	3
136	2	3	5
137	1	3	3
138	2	3	4
139	2	1	3

No	Jenis Kelamin	Lama_Kerja	Pendidikan
140	2	2	5
141	2	3	5
142	2	2	5
143	1	2	5
144	2	1	3
145	1	2	4
146	1	3	3
147	2	2	5
148	2	2	5
149	1	2	3
150	2	3	5

Keterangan:

Analisis deskriptif karakteristik responden dapat dilakukan dengan cara memberikan kode untuk masing-masing jawaban responden, sebagai berikut:

Kode	Jenis Kelamin
1	Laki-laki
2	Perempuan

Kode	Masa Kerja
1	<1 tahun
2	1-5 tahun
3	>5 tahun

Kode	Pendidikan
1	SD
2	SMP
3	SMA
4	Diploma
5	Sarjana

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,796
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1423,373
	df	210
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
KK1	,759		
KK2	,770		
KK3	,709		
KK4	,665		
KK5	,709		
KK6	,771		
KK7	,463		
KK8	,714		
KK9	,698		
KK10	,665		
LK1		,579	
LK2		,807	
LK3		,842	
LK4		,793	
LK5		,802	
LK6		,630	
TI1			,715
TI2			,742
TI3			,775
TI4			,742
TI5			,676

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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.	,797
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	1355,096
df	190
Sig.	,000

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
KK1	,740		
KK2	,767		
KK3	,721		
KK4	,687		
KK5	,726		
KK6	,772		
KK8	,704		
KK9	,696		
KK10	,669		
LK1		,578	
LK2		,807	
LK3		,842	
LK4		,793	
LK5		,803	
LK6		,630	
TI1			,722
TI2			,746
TI3			,778
TI4			,740
TI5			,678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI RELIABILITAS

### Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	150	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	150	100,0

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

#### 1. Kepuasan Kerja Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

#### 2. Kepuasan Kerja Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	9

#### 3. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	6

#### 4. Turnover Intention

### Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	5

## HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

### Correlations

**Correlations**

		Kepuasan_Kerja	Lingkungan_Kerja	Turnover_Intention
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	,180*	-,520**
	Sig. (2-tailed)		,028	,000
	N	150	150	150
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,180*	1	-,498**
	Sig. (2-tailed)	,028		,000
	N	150	150	150
Turnover_Intention	Pearson Correlation	-,520**	-,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	150	150	150

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,885
Reliabel (X2)	0,840
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,743
SQRT	0,862
r hitung X1 dengan X2	0,180
a =	0,208

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,885
Reliabel (Y)	0,787
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,696
SQRT	0,835
r hitung X1 dengan Y	-0,520
b =	-0,623

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,840
Reliabel (Y)	0,787
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,661
SQRT	0,813
r hitung X2 dengan Y	-0,498
c =	-0,613

### 1. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kepuasan_Kerja	3,48	0,34	0,692	0,885		
Lingkungan_Kerja	3,49	0,39	0,742	0,180*	0,840	
Turnover_Intention	3,93	0,56	0,730	-0,520**	-0,498**	0,787

### 2. Divergen

Variabel	AVE	Kepuasan_Kerja	Lingkungan_Kerja	Turnover_Intention
Kepuasan_Kerja	0,692	0,692	0,032	0,270
Lingkungan_Kerja	0,742	<b>0,208</b>	0,742	0,248
Turnover_Intention	0,730	<b>-0,623</b>	<b>-0,613</b>	0,730

## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequencies

Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	38,7	38,7	38,7
	Perempuan	92	61,3	61,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Lama\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	29	19,3	19,3	19,3
	1-5 tahun	67	44,7	44,7	64,0
	>5 tahun	54	36,0	36,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	11	7,3	7,3	7,3
	SMA	55	36,7	36,7	44,0
	Diploma	35	23,3	23,3	67,3
	Sarjana	49	32,7	32,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

<b>Kepuasan_Kerja</b>	
M	= 31,36
Sd	= 3,07
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 34,43$
Sedang	: $28,29 \leq X < 34,43$
Rendah	: $X < 28,29$

<b>Lingkungan_Kerja</b>	
M	= 20,96
Sd	= 2,34
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 23,30$
Sedang	: $18,62 \leq X < 23,30$
Rendah	: $X < 18,62$

<b><i>Turnover Intention</i></b>		
M	=	19,63
Sd	=	2,80
Tinggi	:	$X \geq M + SD$
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	:	$X < M - SD$
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 22,43$
Sedang	:	$16,83 \leq X < 22,43$
Rendah	:	$X < 16,83$

## HASIL UJI KATEGORISASI

### Frequencies

Kepuasan\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	24	16,0	16,0	16,0
	Sedang	103	68,7	68,7	84,7
	Rendah	23	15,3	15,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Lingkungan\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	16,7	16,7	16,7
	Sedang	103	68,7	68,7	85,3
	Rendah	22	14,7	14,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Turnover\_Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	30	20,0	20,0	20,0
	Sedang	108	72,0	72,0	92,0
	Rendah	12	8,0	8,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

## HASIL UJI DESKRIPTIF

### Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	150	23,00	38,00	31,3600	3,06809
Lingkungan_Kerja	150	15,00	25,00	20,9600	2,33985
Turnover_Intention	150	11,00	24,00	19,6333	2,79841
Valid N (listwise)	150				

### Descriptives (SKALA 1-5)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	150	2,56	4,22	3,4845	,34160
Lingkungan_Kerja	150	2,50	4,17	3,4933	,39030
Turnover_Intention	150	2,20	4,80	3,9267	,55968
Valid N (listwise)	150				

## HASIL UJI NORMALITAS

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_Kerja	Lingkungan_Kerja	Turnover_Intention
N		150	150	150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31,3600	20,9600	19,6333
	Std. Deviation	3,06809	2,33985	2,79841
Most Extreme Differences	Absolute	,099	,099	,103
	Positive	,099	,099	,103
	Negative	-,076	-,092	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		1,214	1,215	1,260
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105	,104	,084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## HASIL UJI LINIERITAS

### Means

#### **Turnover\_Intention \* Kepuasan\_Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	434,472	14	31,034	5,721	,000
		Linearity	315,488	1	315,488	58,156	,000
		Deviation from Linearity	118,984	13	9,153	1,687	,070
	Within Groups		732,361	135	5,425		
		Total	1166,833	149			

#### **Turnover\_Intention \* Lingkungan\_Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	351,003	9	39,000	6,693	,000
		Linearity	289,779	1	289,779	49,727	,000
		Deviation from Linearity	61,224	8	7,653	1,313	,242
	Within Groups		815,830	140	5,827		
		Total	1166,833	149			

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Kepuasan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	,440	,432	2,10868

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja
- b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513,193	2	256,597	57,707	,000 <sup>a</sup>
	Residual	653,640	147	4,447		
	Total	1166,833	149			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja
- b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	42,846	2,171	19,739	,000		
	Kepuasan_Kerja	-,406	,057	-,445	,000	,968	1,033
	Lingkungan_Kerja	-,500	,075	-,418	,000	,968	1,033

- a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja <sup>a</sup> , Kepuasan_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: abs\_res

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,172 <sup>a</sup>	,030	,016	1,27120

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,243	2	3,622	2,241	,110 <sup>a</sup>
	Residual	237,545	147	1,616		
	Total	244,788	149			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja
- b. Dependent Variable: abs\_res

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,108	1,309		-,847	,399
	Kepuasan_Kerja	,053	,035	,128	1,548	,124
	Lingkungan_Kerja	,052	,045	,094	1,142	,255

- a. Dependent Variable: abs\_res

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**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	,179 <sup>a</sup>	,032	,012	2,78132	,032	1,612	3	146	,189
2	,532 <sup>b</sup>	,283	,263	2,40178	,251	50,788	1	145	,000
3	,674 <sup>c</sup>	,454	,436	2,10244	,171	45,229	1	144	,000

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Kepuasan\_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Kepuasan\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,418	3	12,473	1,612	,189 <sup>a</sup>
	Residual	1129,415	146	7,736		
	Total	1166,833	149			
2	Regression	330,393	4	82,598	14,319	,000 <sup>b</sup>
	Residual	836,441	145	5,769		
	Total	1166,833	149			
3	Regression	530,317	5	106,063	23,995	,000 <sup>c</sup>
	Residual	636,516	144	4,420		
	Total	1166,833	149			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Kepuasan\_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Kepuasan\_Kerja, Lingkungan\_Kerja
- d. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	18,739	1,232	15,207	,000
	Jenis_Kelamin	-,653	,472		,169
	Lama_Kerja	,371	,317		,244
	Pendidikan	,300	,239		,210
2	(Constant)	33,487	2,327	14,391	,000
	Jenis_Kelamin	-,370	,410		,368
	Lama_Kerja	,304	,274		,270
	Pendidikan	,147	,207		,479
	Kepuasan_Kerja	-,462	,065		,000
3	(Constant)	41,433	2,355	17,595	,000
	Jenis_Kelamin	-,259	,359		,472
	Lama_Kerja	,322	,240		,181
	Pendidikan	,206	,182		,258
	Kepuasan_Kerja	-,392	,058		,000
	Lingkungan_Kerja	-,505	,075		,000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**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	,179 <sup>a</sup>	,032	,012	2,78132	,032	1,612	3	146	,189
2	,529 <sup>b</sup>	,279	,260	2,40804	,247	49,772	1	145	,000
3	,674 <sup>c</sup>	,454	,436	2,10244	,175	46,216	1	144	,000

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Lingkungan\_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,418	3	12,473	1,612	,189 <sup>a</sup>
	Residual	1129,415	146	7,736		
	Total	1166,833	149			
2	Regression	326,031	4	81,508	14,056	,000 <sup>b</sup>
	Residual	840,803	145	5,799		
	Total	1166,833	149			
3	Regression	530,317	5	106,063	23,995	,000 <sup>c</sup>
	Residual	636,516	144	4,420		
	Total	1166,833	149			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Lingkungan\_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Kerja, Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja
- d. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	18,739	1,232	15,207	,000
	Jenis_Kelamin	-,653	,472	-,114	,169
	Lama_Kerja	,371	,317	,096	,244
	Pendidikan	,300	,239	,105	,210
2	(Constant)	30,764	2,011	15,299	,000
	Jenis_Kelamin	-,471	,410	-,082	,252
	Lama_Kerja	,381	,275	,099	,168
	Pendidikan	,343	,207	,120	,099
	Lingkungan_Kerja	-,596	,085	-,499	-7,055
3	(Constant)	41,433	2,355	17,595	,000
	Jenis_Kelamin	-,259	,359	-,045	,472
	Lama_Kerja	,322	,240	,084	,181
	Pendidikan	,206	,182	,072	,258
	Lingkungan_Kerja	-,505	,075	-,422	-6,725
	Kepuasan_Kerja	-,392	,058	-,430	-6,798

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention