

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Samitex Sewon Bantul DIY)**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:

Iqbal Ammar Fuadi
14808141013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Samitex Sewon Bantul DIY)

Disusun oleh:

Iqbal Ammar Fuadi

NIM. 14808141013

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing dan Disahkan

Pada tanggal 30 September 2019

Untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi


Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



M. Lies Endarwati, M.Si.

NIP. 196107111988122001

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Samitex Sewon Bantul DIY)

Disusun oleh:
Iqbal Ammar Fuadi
NIM. 14808141013

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 17 Oktober 2019. Dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Dewan Penguji:

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Ketua Penguji		28/10/2019
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		29/10/2019
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Penguji Utama		29/10/2019

Yogyakarta, 6 November 2019

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Siswanto, M.Pd.

NIP. 19780920 200212 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Iqbal Ammar Fuadi
NIM : 14808141013
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi
PT. Samitex Sewon Bantul DIY)

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

Yogyakarta, 23 September 2019

Yang menyatakan,



Iqbal Ammar Fuadi

NIM. 14808141013

MOTTO

“Maka sesungguhnya, bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Asy-Syarah: 5)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'd: 11)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama-tama saya mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan saya kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini. Yang kedua, karya tulis ini saya persembahkan untuk:

“Ibu Ummi Hanifah Hariyani dan Almarhum Bapak Kunaini selaku orang tua saya yang terus memberikan cinta, kasih, dan dukungan serta doa yang tak henti-henti untuk saya.

Alhamdulillah wasiat Bapak Kunaini telah terselesaikan.”

“Keluarga dari Pakde Moeh yang telah mendanai perkuliahan dari semester 1 sampai lulus.

Terima kasih sekali atas jasa yang tak akan saya lupakan. Semoga Allah SWT yang membalas kebaikan Keluarga Pakde Moeh”

“Sahabat-sahabat saya, Syahri Damas Sutrisno yang telah memberikan bantuan pada saat ambil data, Mohammad Reza Irfandi yang telah memberikan bantuan pada saat persiapan menjelang ujian skripsi, Muliawan Muhammad Kampiyunanto, Haris Nur Fahmi, dan Yosep Wikan Mahendra yang terus mendukung, mengingatkan tentang skripsi, dan memberikan semangat kepada saya.”

“Sahabat masa kecil saya, Mbak Nur Luthfiana Hardian yang telah memberikan motivasi ketika saya sedang mengalami *down*.”

“Teman-teman di Dagadu khususnya Garda Depan 63 yang terus memberikan keceriaan ketika saya sedang pusing mengerjakan skripsi. Untuk Muhammad Nafihuddin dan Ramba Galih terima kasih sudah menemani menyelesaikan skripsi di Telkom ketika saya sedang jenuh menyelesaikan skripsi di rumah.

“Teman-teman di Universitas Negeri Yogyakarta, khususnya Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen UNY 2014. Terima kasih atas kebersamaan dan inspirasinya selama ini.”

“Teman-teman semuanya, pihak perusahaan PT. Samitex, seluruh responden, dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah bersedia berpartisipasi dan membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.”

“Almamater saya, Universitas Negeri Yogyakarta dan seluruh civitas akademika Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mengajarkan saya arti dari perjuangan yang sesungguhnya.”

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Samitex Sewon, Kabupaten Bantul,
Daerah Istimewa Yogyakarta)

Oleh:

Iqbal Ammar Fuadi

NIM. 14808141013

ABSTRAK

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

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Samitex yang berjumlah 900 orang. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Samitex yang berjumlah 100 orang dengan teknik pengambilan sampel *accidental sampling*. Data dikumpulkan dengan cara wawancara dan kuesioner. Uji coba instrumen dengan menggunakan teknik uji coba terpakai yang kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada data yang telah diperoleh. Nilai yang diperoleh dari uji reliabilitas instrumen yaitu: variabel kepuasan kerja sebesar 0,902; variabel lingkungan kerja sebesar 0,889; dan variabel *turnover intention* sebesar 0,794. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% adalah: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (β) sebesar -0,206 ($p = 0,036$), dengan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,037. (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β) sebesar -0,212 ($p = 0,023$), dengan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,043. (3) Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β kepuasan kerja sebesar -0,201 dengan ($p = 0,000$) dan β lingkungan kerja sebesar -0,207 dengan ($p = 0,000$), dan kontribusi pengaruh (ΔR^2) sebesar 0,079.

Kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, *turnover intention*

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT
TOWARDS TURNOVER INTENTION**
(Case Study of Production Section Employee PT. Samitex Sewon, Regency of Bantul,
Special Region of Yogyakarta)

By:
Iqbal Ammar Fuadi
NIM 14808141013

ABSTRACT

This research aims to know: (1) The influence of job satisfaction towards production section employee's turnover intention of PT. Samitex, (2) The influence of work environment towards production section employee's turnover intention of PT. Samitex, and (3) The influence of job satisfaction and work environment towards production section employee's turnover intention of PT. Samitex.

This research is a causal associative research using quantitative approach. The population of this research is the permanent employees of the production section of PT. Samitex, amounting to 900 people. The sample of this research is the permanent employees of the production section of PT. Samitex, amounting to 100 people with accidental sampling technique. The data collection was obtained with interviewing and questionnaires. The instrument test using a used test technique which then tested for validity and reliability testing on the data that had been obtained. Values obtained from the instrument reliability test are: job satisfaction variable of 0.902; work environment variable of 0.889; and turnover intention variable of 0.794. Data analysis was done by doing multiple linear regression.

The results of the research at a significance level of 5% are: (1) Job satisfaction had a negative and significant influence towards the employee's turnover intention with (β) of -0.206 ($p = 0.036$), with the contribution of the influence of job satisfaction towards turnover intention (ΔR^2) of 0.037. (2) Work environment had a negative and significant influence towards the employee's turnover intention with (β) of -0.212 ($p = 0.023$), with the contribution of the influence of work environment towards turnover intention (ΔR^2) of 0.043. (3) Job satisfaction and work environment simultaneously had a negative and significant influence towards the employee's turnover intention with β job satisfaction of -0.201 with ($p = 0,000$) and β work environment of -0.207 with ($p = 0,000$), and the contribution of influence (ΔR^2) of 0.079.

Keywords: job satisfaction, work environment, turnover intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi PT. Samitex”. Skripsi ini disusun dan diselesaikan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Setyabudi Indartono, MM., Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Ibu M. Lies Endarwati, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan, arahan, dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

6. Ibu dan almarhum ayah yang selalu memberikan nasihat yang bermanfaat, doa, dan dukungan moril maupun materiil kepada penulis selama menjalankan kuliah hingga menyelesaikan skripsi.
7. Teman-teman seperjuangan khususnya Jurusan Manajemen angkatan 2014 dan sahabat-sahabat yang setia menemani disaat suka maupun duka.
8. Pihak perusahaan PT. Samitex, seluruh responden, dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah bersedia berpartisipasi dan membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 23 September 2019



Iqbal Ammar Fuadi

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Abstrak	viii
<i>Abstract</i>	ix
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II : KAJIAN TEORI.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. <i>Turnover Intention</i>	11
2. Kepuasan Kerja.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	24
B. Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Paradigma Penelitian.....	36
E. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III : METODE PENELITIAN.....	38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Variabel Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
E. Populasi dan Sampel.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Instrumen Penelitian.....	43
H. Uji Instrumen.....	46
I. Metode Analisis Data.....	52

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	59
B. Hasil Penelitian	72
C. Pembahasan	85
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Keterbatasan Penelitian	94
C. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Samitex Sewon.....	2
Tabel 2.	Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Produksi PT. Samitex Sewon.....	4
Tabel 3.	Kisi-kisi Instrumen.....	45
Tabel 4.	Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	46
Tabel 5.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1.....	47
Tabel 6.	<i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 1	47
Tabel 7.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2.....	49
Tabel 8.	<i>Rotated Factor Matrix</i> Tahap 2.....	50
Tabel 9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 10.	Kategori Jawaban Responden.....	53
Tabel 11.	Karakteristik Responden berdasarkan Umur	72
Tabel 12.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 13.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 14.	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 15.	Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	76
Tabel 16.	Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 17.	Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 18.	Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 19.	Hasil Uji Linieritas.....	81
Tabel 20.	Hasil Uji Multikolinieritas	82

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.....83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	36
Gambar 2. Struktur Perusahaan PT. Samitex Sewon	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	102
2. Data Penelitian	107
3. Data Karakteristik Responden.....	112
4. Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap 1	115
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap 2	116
6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	117
7. Hasil Uji Karakteristik Responden	118
8. Hasil Uji Deskriptif	119
9. Hasil Uji Kategorisasi	120
10. Hasil Uji Normalitas.....	121
11. Hasil Uji Linieritas	122
12. Hasil Uji Multikolinieritas	122
13. Hasil Uji Regresi.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan dan menjadi pilar utama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan dalam perusahaan dengan memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Salah satunya adalah diperhatikan hal-hal yang membuat karyawan bertahan di perusahaan dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif untuk para karyawan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya serta kurang kondusifnya lingkungan kerja, lalu pada akhirnya akan ada pikiran untuk keluar perusahaan (*Turnover Intention*) dari para karyawan.

Saat ini tingginya *turnover intention* telah menjadi masalah pengelolaan sumber daya manusia yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan manufaktur khususnya lebih sulit dalam menyeleksi karyawan yang memang ahli di bidang tersebut. Dikarenakan alat yang dipakai sangat rumit dan butuh waktu yang lama untuk latihan menggunakan alat tersebut. Dengan tingginya *turnover intention* pada perusahaan khususnya perusahaan manufaktur, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti

dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi & Indriantoro, 1999)

PT. Samitex merupakan perusahaan tekstil yang didirikan pada tahun 1973 dan beralamat di Jalan Bantul KM 3,8 Krapyak Kulon RT 09 Panggunharjo Sewon Bantul DIY. Perusahaan tekstil ini berfokus pada produksi bahan baku kain, terutama kain tenun putih dan kain bahan dasar untuk batik. Target produksi lebih dari 2.000.000 *yard* setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan tingginya kebutuhan jumlah karyawan. PT. Samitex memiliki kurang lebih 1800 karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dari banyaknya karyawan tersebut, maka akumulasi tingkat keluar-masuk karyawan juga sangat tinggi, khususnya bagian produksi. Hal ini terbukti juga dengan data tingkat *turnover* karyawan PT. Samitex pada tahun 2013 sampai 2018, seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. *Turnover* Karyawan PT. Samitex Tahun 2013 sampai 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Karyawan Tetap (<i>resign</i>)			Total <i>Resign</i>	(%)
		Produksi	Umum	Office		
2013	842	167	4	3	174	20,7
2014	795	146	2	2	150	18,9
2015	950	197	5	2	204	21,5
2016	909	157	2	3	162	17,8
2017	859	181	3	4	188	21,9
2018	912	204	4	2	210	23,0

Sumber: *Database HRD* PT. Samitex

Data di atas bisa dikatakan mempunyai *turnover intention* yang tinggi, karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja, et al (2006) menyatakan bahwa proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover*

intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan data di atas, karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2017 mencapai 188 orang dengan *persentase* 21,9% dan tahun 2018 mencapai 210 orang dengan *persentase* 23,0%. Menurut Sakinah (2008) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *turnover intention* karyawan PT. Samitex telah melebihi standar yang bisa ditolerir.

Istilah *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (2000) adalah: pertama, ada pikiran untuk keluar; kedua, keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang; ketiga, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menurut Mobley, et al (1978) adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu.

Perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* tujuannya adalah untuk mengetahui apa saja penyebab *turnover intention* dan pihak perusahaan dapat menekan *turnover intention* seminimal mungkin. Oleh sebab itu, penulis melakukan *pra-survey* pada 20 orang karyawan produksi PT. Samitex sebagai sampel dengan meminta karyawan produksi memilih dua dari empat faktor untuk melihat dua faktor yang memiliki kemungkinan paling tinggi dalam memengaruhi niat karyawan produksi tersebut untuk keluar dari perusahaan.

Berikut adalah hasil *pra-survey* faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Produksi PT. Samitex

No	Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	Jumlah
1	Kepuasan Kerja	17
2	Lingkungan Kerja	14
3	Komitmen Organisasi	5
4	Karakteristik Individu	4

Sumber: Hasil *Pra-survey* pada 20 Karyawan Produksi PT. Samitex

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada 20 karyawan produksi PT. Samitex dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* dengan jumlah responden 17 orang. Faktor kedua yang memengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja dengan jumlah responden 14 orang. Faktor yang memengaruhi *turnover intention* selanjutnya adalah komitmen organisasi dengan jumlah responden 5 orang, dan yang terakhir adalah karakteristik individu dengan jumlah responden 4 orang.

Mobley (1982) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah, salah satunya adalah kepuasan kerja. Aspek kepuasan yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan maupun isi kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja

seperti penerangan atau cahaya yang cukup dan keamanan di tempat kerja yang terjamin maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi (Joarder, dkk., 2011; Applebaum & Fowler, 2010).

Dari hasil wawancara dengan Koordinator Pengolahan Lingkungan, mayoritas penyebab tingginya *turnover intention* ini adalah kurangnya kepuasan kerja dan tidak kondusifnya lingkungan kerja di PT. Samitex.

Menurut Koordinator Pengolahan Lingkungan yang telah diwawancarai, indikasi ketidakpuasan karyawan yang membuat tingginya *turnover intention* yang pertama adalah pada pekerjaan itu sendiri. Sebagian besar karyawan, khususnya bagian produksi merasa bahwa pekerjaan sehari-hari tidak sesuai dengan yang dipersepsikan, membutuhkan tingkat fokus yang tinggi, dan dituntut untuk mengoperasikan alat yang cukup sulit. Hal ini ditunjukkan dari karyawan dalam hal memproduksi kain sering kesulitan dan menyebabkan cacat produksi. Kurangnya hubungan langsung dengan atasan juga membuat karyawan terkadang kurang mengerti dengan tugasnya. Dari faktor-faktor tersebut akan memperbesar timbulnya rasa keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai.

Pihak perusahaan setiap 6 bulan sekali juga mengadakan kegiatan *outbond* atau mengadakan pertandingan olahraga gratis untuk seluruh karyawan PT. Samitex. Tujuan dari *event* ini adalah supaya para karyawan dapat berinteraksi langsung dan lebih mengeratkan hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

Selain itu *event* ini menjadi suplemen bagi para karyawan agar tidak terlalu jenuh dan lebih terbuka lagi dalam permasalahan pekerjaan yang ada di PT. Samitex. Dalam upaya menaikkan tingkat kepuasan kerja, PT. Samitex juga menyediakan *bus* karyawan yang bekerja pada saat *shift* siang (14.00 - 22.00) dan malam (22.00 - 06.00). Fasilitas tersebut diutamakan untuk karyawan perempuan khususnya dari bagian produksi yang bertujuan supaya karyawan tersebut lebih nyaman dan aman untuk berangkat atau pulang kerja pada saat *shift* siang ataupun malam.

Menurut Koordinator Pengolahan Lingkungan yang telah diwawancarai, penyebab *turnover intention* yang tinggi juga diindikasikan dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif untuk para karyawan khususnya bagian produksi. Indikator lingkungan kerja menurut Ahyari (1985) adalah mencakup kondisi kerja, pelayanan karyawan, dan hubungan kerja. Lingkungan kerja di PT. Samitex menunjukkan adanya kondisi kerja yang kurang kondusif seperti alat – alat yang sudah menua, rapuh, dan sulit. Namun alat tersebut hingga saat ini masih digunakan sehingga sering terjadi *persentase* cacat produksi yang cukup tinggi. Cacat pada kain ini menyebabkan banyaknya jahitan.

Lingkungan yang nyaman di tempat kerja tentunya akan membuat karyawan dapat bertahan dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Namun, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung, tentunya akan menyebabkan karyawan enggan untuk berlama-lama ditempat kerja. Selain kepuasan konsumen, kepuasan karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan perusahaan. Ketika kepuasan karyawan dikesampingkan, dapat menyebabkan

menurunnya kinerja karyawan tersebut yang mengakibatkan karyawan bekerja secara terpaksa dan kurang optimal khususnya dalam hal memproduksi kain. Ketika perusahaan dapat memelihara SDM dengan baik, maka tingkat *turnover intention* di perusahaan dapat ditekan dan cenderung akan menurun.

Karyawan dituntut harus meng-*upgrade* kapasitas diri dari waktu ke waktu, supaya dalam memproses atau memproduksi kain di PT. Samitex bisa meminimalisir kesalahan yang ada. Apabila tingkat *turnover* di PT. Samitex masih tinggi khususnya di bidang produksi, maka tujuan di atas tidak akan tercapai. Dibutuhkan karyawan produksi yang sudah lama bekerja dan profesional dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil survei pada tabel. 2, penulis mengambil dua faktor yang mempunyai jumlah responden paling tinggi dan diindikasikan mempunyai pengaruh besar terhadap *turnover intention* yakni kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penulis memilih kepuasan kerja dan lingkungan kerja karena belum menjadi hal yang terbukti benar di PT. Samitex, sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* di PT. Samitex.

Oleh karena itu, judul yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Produksi PT. Samitex, Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

1. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada PT. Samitex khususnya bagian produksi.
2. Peralatan dan perlengkapan kerja yang tergolong sudah rapuh karena dipakai *non-stop* selama 24 jam dan sulitnya mendapatkan suku cadang mesin yang tergolong tua, karena suku cadang mesin paling baru sudah sejak tahun 2000.
3. Kurang adanya variasi dalam bekerja dan cenderung monoton yang membuat karyawan jenuh.
4. Pengoperasian alat yang cenderung sulit pada karyawan bagian produksi karena melibatkan mesin besar yang butuh pelatihan minimal 3 bulan dan juga masa percobaan 3 bulan.
5. Sirkulasi udara di ruang kerja yang kurang baik.
6. Masih terjadi kesalahan dalam proses produksi kain sehingga menambah biaya dan waktu produksi.
7. Belum mampu menghilangkan bau limbah, sehingga masyarakat di sekitarnya sedikit terganggu.

C. Batasan Masalah

Uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas dapat diangkat ke permukaan dalam penelitian ini. Namun penulis perlu membatasi masalah agar lebih jelas dan terperinci, sehingga hasil yang diperoleh menjadi terarah dan berhasil. Dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi pada masalah kepuasan

kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY.
2. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja karyawan produksi pada PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY.
3. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan produksi pada PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY terhadap *turnover intention* karyawan produksinya.

5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY terhadap *turnover intention* karyawan produksinya.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY terhadap *turnover intention* karyawan produksinya.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan teori-teori mengenai cara mencapai kepuasan kerja karyawan dan juga bagaimana cara menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, dan juga meminimalisir tingkat *turnover* karyawan sesuai ilmu yang didapatkan penulis pada saat perkuliahan.
2. Bagi PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY adalah dapat dipergunakan sebagai bahan masukan untuk menambah inovasi khususnya sistem kerja agar tercapai kepuasan kerja karyawan dan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawannya dan memperkecil angka *turnover intention*.
3. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Chen dan Francesco (2000) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, dan yang terakhir adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

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 Siregar (2006:214) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Harnoto (2002:2) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Jadi kesimpulan dari pendapat para ahli di atas, *turnover intention* adalah adanya pikiran atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja, lalu keluar dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan atau pekerjaan lain yang sesuai.

b. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Chen dan Francesco (2000) menyatakan bahwa indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1) Ada Pikiran untuk Keluar

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

2) Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan dalam Beberapa Bulan Mendatang

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

3) Keinginan untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain

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

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley, et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1) 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 upah dan promosi, kepuasan dengan supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

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

4) 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 berbagai unsur organisasi. Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

Penelitian ini memakai faktor-faktor dari Mobley, et al (1978) dan hanya memakai 2 faktor yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja karena menurut *pra-survey* yang dilakukan, 2 faktor tersebut yang sesuai dengan keadaan di lapangan.

d. Dampak *Turnover Intention*

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

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 di perusahaan.

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

a. Definisi Kepuasan Kerja

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

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

Menurut Hariandja (2009:290) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Handoko (2007:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya mencakup emosi yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang membuat bahagia ataupun sedih, malas ataupun rajin terhadap pekerjaan yang diemban dan dimanifestasikan kepada perilaku pada saat bekerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:117) menyatakan bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1977) mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang

pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2) Teori Perbedaan

Menurut Locke (1969) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2011) yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Penelitian ini memakai teori dua faktor oleh Herzberg (1923-2011). karena terkait dengan kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam mereka bekerja, yang didalamnya mencakup lingkungan kerja dan dampaknya juga dengan tinggi atau rendahnya *turnover intention* di PT. Samitex.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Luthans, 2006:244):

1) Pekerjaan itu Sendiri

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang memberikan kepuasan yaitu tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang, adanya kesempatan untuk belajar,

dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab, kesesuaian anatara kepribadian dan pekerjaan.

2) Gaji

Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Hal ini lah yang menjadi faktor dominan kepuasan kerja. Gaji tidak hanya membantu orang memperoleh kepuasan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3) Kesempatan untuk Maju (Promosi)

Promosi berhubungan dengan kebutuhan karir seseorang di tempat kerja. Individu yang sering di promosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4) Pengawasan

Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh.

5) Rekan Kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau tim yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolok ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003) antara lain:

- 1) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan, serta adanya umpan balik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh karyawan sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh karyawan lain dalam posisi kerja yang sama.

Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila

upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kesenangan dan kepuasan.

- 3) Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

Sikap atasan juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Apabila atasan terlalu ketat dan kaku dalam pengawasan, maka karyawan tidak akan leluasa dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, apabila pengawasan terlalu santai, maka karyawan akan seenaknya dalam bekerja. Maka dari itu dibutuhkan pengawasan yang sesuai porsi. Adanya *reward & punishment* juga akan menambah tingkat kepuasan dan keseriusan dalam bekerja.

- 4) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

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

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge 2007:112) faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah:

1) Exit (Keluar)

Meninggalkan organisasi merupakan dampak dari kepuasan kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan mencari tempat kerja baru yang dirasa dapat untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Voice (Aspirasi)

Secara aktif dan konstruktif karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan melakukan beberapa upaya. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

3) Loyalty (Kesetiaan)

Loyalitas adalah salah satu faktor yang dipengaruhi kepuasan kerja.

Loyalitas ini dapat dilihat dari sikap seseorang terhadap organisasinya.

4) Neglect (Pengabdian)

Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap acuh. Sikap tersebut dapat dilakukan dengan secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan dan keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2004:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Simanjuntak (2003:39) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2001:55) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana

karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan termasuk lingkungan sosial dimana dia saling berinteraksi.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Ahyari (1985) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
- 2) Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan, dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
- 3) Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007), yaitu:

1) Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja

Penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna memperoleh keselamatan dan kelancaran dalam bekerja sehingga sangat perlu diperhatikan.

2) Temperatur Di Tempat Kerja

Temperatur yang nyaman akan membuat tenaga kerja bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

3) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan kebutuhan vital bagi manusia untuk proses metabolisme. Tanpa adanya sirkulasi udara yang baik kebutuhan oksigen tenaga kerja tidak akan terpenuhi secara maksimal. Apabila kebutuhan oksigen tidak terpenuhi secara maksimal maka tubuh akan secara otomatis menjadi lemas dan tidak

dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga akan mengurangi kinerja dari tenaga kerja.

4) Kebisingan Di Tempat Kerja

Tempat kerja yang bising atau berisik akan memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi tenaga kerja. Hal itu secara otomatis akan memengaruhi kinerja dan output dari tenaga kerja.

5) Getaran Mekanis (getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanik)

Getaran alat mekanik yang mengenai tubuh akan mengganggu konsentrasi tenaga kerja dalam bekerja, cepat menimbulkan kelelahan, serta menimbulkan beberapa penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, tulang, dan lain-lain.

6) Bau-bauan Di Tempat Kerja

Bau-bauan yang terlalu menyengat akan mengganggu kenyamanan tenaga kerja sehingga akan memengaruhi konsentrasi dan kinerja tenaga kerja.

7) Dekorasi

Dekorasi juga akan memengaruhi kinerja dari tenaga kerja. Dekorasi yang bagus dan nyaman akan membuat tenaga kerja nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan output yang tinggi begitu juga sebaliknya.

8) Musik

Musik akan memengaruhi kondisi lingkungan kerja. Bagi tenaga kerja yang nyaman dengan adanya musik maka hal ini akan membantu tenaga kerja tersebut dalam bekerja, namun pada tenaga kerja yang tidak

nyaman dengan adanya musik hal ini hanya akan membuat tenaga kerja tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mempertimbangkan secara matang jika ingin menggunakan musik.

9) Keamanan Di Tempat Kerja

Rasa aman yang dirasakan oleh tenaga kerja akan membuat tenaga kerja nyaman dan semangat dalam bekerja. Tenaga kerja tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan output yang tinggi.

10) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Ketika hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik maka tenaga kerja akan nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja dan menghasilkan output yang tinggi.

11) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Ketika hubungan sesama tenaga kerja/karyawan baik maka tenaga kerja akan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi. Begitu pula sebaliknya.

B. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada

Karyawan PT. Unitex di Bogor”. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan linier sederhana. Sampel penelitian adalah 98 karyawan menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan mengolahnya dengan menggunakan SPSS 16.00. Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja adalah -5,412, dengan nilai signifikansi 0,000, itu berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji t pada variabel stress kerja adalah 7,353 dengan nilai signifikansi 0,000, itu berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji F adalah 39.037, itu berarti kepuasan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Leisanyane dan Khaola (2013) dalam artikelnya yang berjudul “The Influence of Organisational Culture and Job Satisfaction on Intentions to Leave: The Case of Clay Brick Manufacturing Company in Lesotho”. Berdasarkan *survey* karyawan di sebuah perusahaan pembuatan batu bata tanah liat di Lesotho, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak kepuasan kerja dan karakter budaya pada *turnover intention*. Ada korelasi yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, dan juga karakter budaya dan *turnover intention*. Meskipun varians dikontribusi oleh karakter budaya (stabilitas dan fleksibilitas) atas faktor-faktor demografis. Dan kepuasan kerja hanya sedikit signifikan. Dampak dari karakter budaya menjadi tidak signifikan dalam analisis regresi. Pengaruh stabilitas karakter budaya

tetap kuat di kedua analisis korelasi dan regresi. Manajerial dan teori implikasi juga dibahas dalam penelitian ini.

3. Kwonlee, et al (2016) dalam artikelnya yang berjudul “*Impact of Work Environment and Work-Related Stress on Turnover Intention in Physical Therapists*”. Subjek dan Metodenya dilakukan dengan *survey* dari 236 terapis fisik yang bekerja di Institusi Medis Daerah Daejeon dan Chungcheong. Untuk analisis data memakai analisis regresi korelasional dan linier dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0 dan Koefisien Alfa Cronbach. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif yang signifikan secara statistik antara niat omset dan stres kerja, namun korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara *turnover intention* dan lingkungan kerja. Stres yang berhubungan dengan kerja ($\beta = 0,415$) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat berpindah, sedangkan lingkungan kerja ($\beta = -0,387$) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat berpindah. Kesimpulannya adalah untuk meningkatkan tingkat kepuasan profesi serta tempat kerja bagi terapis fisik, perbaikan lingkungan kerja merupakan perbaikan utama yang paling utama.
4. Risqi, et al (2015) dalam artikelnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan XYZ. Beban kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Metode

yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan Kansei Engineering. Kansei Engineering merupakan metode yang digunakan untuk mengolah nilai Kansei sebagai input menjadi atribut sistem kerja baru sebagai outputnya. Selain itu metode ini juga digunakan untuk mengetahui gap antara respon verbal dan non-verbal. Nilai Kansei diperoleh melalui wawancara yang disertai dengan pemutaran video sebagai sumber imajinasi karyawan.

Hasil dari kuesioner kepuasan dan pengukuran beban kerja kemudian dianalisis menggunakan regresi berganda dengan hasil kuesioner kinerja. Input dari penelitian adalah faktor kepuasan kerja dan beban kerja, sedangkan output adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh nilai r-square yaitu diketahui bahwa nilai korelasi model regresi linier berganda ini adalah sebesar 77,5%, sedangkan adjusted r-square sebesar 44,1% menunjukkan bahwa kinerja karyawan variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X yang meliputi faktor fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, dan beban kerja sebesar 44,1%. Persentase sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

5. Budianto & Katini (2015) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian yang di uji adalah terdapat pengaruh positif dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.

Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung suatu kegiatan yang terjadi di lapangan. Wawancara digunakan untuk pengambilan data dan informasi melalui percakapan langsung kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang tersusun secara sistematis/kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, dengan menggunakan kuesioner yang masing-masing variabel mempunyai 15 pernyataan yang diberikan kepada 50 responden. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh lingkungan tersebut, maka studi kasus merupakan penelitian yang penulis gunakan dengan menggunakan teknik kuantitatif, yaitu korelasi sederhana dengan menggunakan program Microsoft Word dan Microsoft Excel.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Hidayat (2018) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*”. Tujuan dari penelitian

ini adalah untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran di PT. Toyamilindo dengan jumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan juga adanya pengaruh komitmen organisasi pada kepuasan kerja untuk *turnover intention*. Pada implikasinya, pimpinan manajerial perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam hal gaji.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Karyawan produksi PT. Samitex yang tidak memiliki kepuasan kerja akan memiliki keinginan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan ditempat lain yang mampu memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan produksi apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Karyawan produksi yang tidak puas terhadap pekerjaan atau *jobdesc* sehari-hari di perusahaan yang cenderung susah dipelajari akan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Menurut Ahyari (2004:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak

mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Di PT. Samitex yang menjadi permasalahan adalah sarana dan prasarana yang sudah cenderung rapuh. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi *was-was* apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Selain itu alat yang sudah tua juga menyebabkan kesulitan bagi para karyawan bagian produksi dalam mengoperasikannya. Apabila itu berlanjut, akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* atau keinginan berhenti dari para karyawan produksi dari pekerjaannya. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diambil hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex.

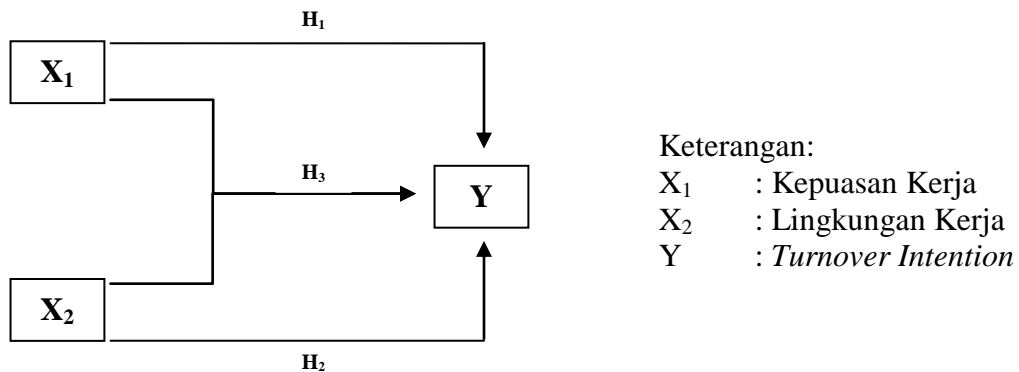
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Karyawan bagian produksi pada PT. Samitex diindikasikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah serta memiliki lingkungan kerja yang kurang baik. Adanya ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja karena peralatan atau perlengkapan yang dipakai sudah terlalu tua dan rapuh. Selain itu tidak sesuai persepsi dalam pekerjaan, jarang kenaikan gaji dan promosi karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Hal tersebut akan memicu timbulnya sikap negatif karyawan terhadap perusahaan dan memperkuat keinginannya untuk berhenti atau keluar dari

perusahaan lalu mencari pekerjaan yang lebih sesuai. Apabila lingkungan kerja di perusahaan baik serta kepuasan kerja juga tinggi pada karyawan akan membentuk budaya perusahaan yang lebih kondusif. Hal tersebut akan meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diambil hipotesis bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.

Samitex

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.

Samitex

H₃ : Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Umar (2005) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex, Sewon, Kabupaten Bantul, DIY.

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah *turnover intention* (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan juga *turnover intention* karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. *Turnover Intention* PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Menurut Chen dan Francesco (2000) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah: Adanya pikiran untuk keluar, adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, dan adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

Turnover intention karyawan dalam penelitian ini adalah adanya pikiran karyawan bagian produksi pada PT. Samitex untuk keluar dari perusahaan, yang disebabkan oleh faktor-faktor dari dalam perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel *turnover intention* adalah pikiran untuk keluar, keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang, dan keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

2. Kepuasan Kerja PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap yang ditunjukkan karyawan bagian produksi pada PT. Samitex terhadap pekerjaan dan penghargaan yang diterimanya.

Terdapat lima indikator tentang kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan promosi.

3. Lingkungan Kerja PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta

Menurut Ahyari (2004:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana para karyawan bagian produksi pada PT. Samitex melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah kondisi kerja, pelayanan karyawan, dan hubungan kerja.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2019 – selesai.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 900 karyawan tetap bagian produksi pada PT. Samitex Sewon Kabupaten Bantul DIY.

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus solvin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = *Margin of error*

Margin of error yaitu persen kelonggaran ketidak-telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

$$n = \frac{900}{1 + 900 (0,1)^2} = \frac{900}{10} = 90$$

Dengan menggunakan rumus tersebut maka akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 orang karyawan tetap bagian produksi, namun dalam penelitian ini akan dibulatkan menjadi 100 orang karyawan tetap bagian produksi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2012), *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2012:137). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang diambil dari penelitian sebelumnya lalu disusun dalam angket.

Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mengetahui permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara tatap muka dengan Koordinator Pengolahan Lingkungan PT. Samitex secara langsung dan mengajukan beberapa pertanyaan yang mengacu pada pedoman wawancara yaitu aspek kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel. Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* dalam bentuk angket. Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 5 indikator untuk Kepuasan Kerja (X_i) dengan total pernyataan yang akan diajukan sejumlah 10 butir pernyataan. Sumber variabel kepuasan kerja diadopsi dari Risqi, et al (2015). Uji reliabilitas dari kuesioner yang disebarkan diperoleh nilai Cronbach's Alpha (A) untuk kuesioner kepuasan kerja sebesar 0,901 dimana nilai $A > 0,7$ yang berarti hasil

uji reliabilitasnya adalah sangat reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (A) diatas 0,7 (Sugiyono, 2013).

Kemudian untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki 3 indikator dan total butir pernyataan sebanyak 9 pernyataan. Angket untuk variabel lingkungan kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Budianto & Katini (2015). Responden berjumlah 50 pegawai dengan 15 pertanyaan. Responden yang menjawab "Sangat setuju" sebanyak 66 atau sekitar 8,8% kemudian jawaban "Setuju" sebanyak 511 atau sekitar 68,13% selebihnya yang menyatakan "Ragu-ragu" sebanyak 168 atau sekitar 22,4%, "Tidak setuju" sebanyak 5 atau sekitar 0,67% dan "Sangat tidak setuju" tidak ada.

Terakhir, untuk variabel dependen (Y) yaitu variabel *turnover intention* terdiri dari 3 indikator dan 6 butir pernyataan. Angket variabel *turnover intention* diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018). Uji reliabilitas dari kuesioner yang disebarakan diperoleh nilai Cronbach's Alpha (A) untuk kuesioner *turnover intention* sebesar 0,87 dimana nilai $A > 0,7$ yang berarti hasil uji reliabilitasnya adalah sangat reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (A) diatas 0,7 (Sugiyono, 2013).

Adapun kisi-kisi instrumen bertujuan agar penyusun instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Nomor Butir
<i>Turnover Intention</i> (Chen dan Francesco, 2000)	1. Ada pikiran untuk Keluar 2. Adanya Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan dalam Beberapa Bulan Mendatang 3. Keinginan untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain	1, 2 3, 4 5, 6 (Hidayat, 2018) dengan modifikasi
Kepuasan Kerja (Robbins, 2003)	1. Kepuasan dengan Pekerjaan itu Sendiri 2. Kepuasan dengan Gaji 3. Kepuasan dengan Sikap Atasan 4. Kepuasan dengan Rekan Kerja 5. Kepuasan dengan Promosi	1, 2, 3 4, 5 6, 7 8, 9 10, 11 (Risqi, et al, 2015) dengan modifikasi
Lingkungan Kerja (Ahyari, 1985)	1. Kondisi Kerja 2. Pelayanan Karyawan 3. Hubungan Kerja	1, 2, 3, 4, 5 6, 7 8, 9 (Budianto & Katini, 2015) dengan modifikasi

2. Pengukuran Instrumen

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2013) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak

untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala Likert ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

H. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat *valid* dan *reliable* maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data yang diperoleh dari PT. Samitex, Sewon, Kabupaten Bantul, DIY.

1. Uji Validitas

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor*. *Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* 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 *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.752
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1646.906
	df	325
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Selanjutnya, pada tabel 6 ini menunjukkan hasil uji *factor loading*.

Tabel 6. Rotated Component Matrix^a Tahap 1

	Component		
	1	2	3
TI_1			.621
TI_2			.778
TI_3			.740
TI_4			.635
TI_5			.682
TI_6			.606
KK_1	.798		
KK_2	.627		

KK_3	.832		
KK_4	.690		
KK_5	.820		
KK_6	.852		
KK_7	.752		
KK_8	.692		
KK_9	.369		
KK_10	.364		
KK_11	.625		
LK_1		.694	
LK_2		.754	
LK_3		.736	
LK_4		.767	
LK_5		.664	
LK_6		.757	
LK_7		.783	
LK_8		.827	
LK_9		-.100	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa item Kepuasan Kerja 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11 yang merupakan item dari Kepuasan Kerja mengelompok pada faktor 1. Item Lingkungan Kerja 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 yang merupakan item dari Lingkungan Kerja mengelompok pada faktor 2. Item *Turnover Intention* 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 yang merupakan item dari variabel *Turnover Intention* mengelompok pada faktor 3. Setelah melalui uji validitas dengan *CFA*, terdapat dua item kepuasan kerja yang gugur, yaitu item 9 dan

10. Hal ini terjadi karena item tersebut tidak sesuai apabila digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Samitex. Selain itu ada satu item lingkungan kerja yang gugur, yaitu item 9. Hal ini terjadi karena item tersebut tidak sesuai apabila digunakan untuk mengukur lingkungan kerja karyawan bagian produksi PT. Samitex.

Oleh karena uji *CFA* pada tahap 1 ada item pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji *CFA* tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* tahap 2 ditunjukkan pada tabel 7 dan tabel 8.

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.776
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1387.267
	df	253
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* adalah 0,776. Angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur. Hal ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,776 lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi

(signifikansi < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel 8 di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai loading factor diatas 0,50.

Tabel 8. Rotated Component Matrix^a Tahap 2

	Component		
	1	2	3
TI_1			.666
TI_2			.814
TI_3			.832
TI_4			.585
TI_5			.694
TI_6			.613
KK_1	.826		
KK_2	.619		
KK_3	.855		
KK_4	.727		
KK_5	.823		
KK_6	.860		
KK_7	.788		
KK_8	.668		
KK_11	.570		
LK_1		.710	
LK_2		.762	
LK_3		.743	
LK_4		.778	
LK_5		.644	
LK_6		.749	

LK_7		.773
LK_8		.819

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7 (Sugiyono, 2013). 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.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Rumus *Cronbach's Alpha* yang dipakai untuk menguji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

(Sumber: Riduwan, 2011)

Keterangan:

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

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,794	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,902	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,889	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

I. Metode Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dari 100 responden diukur dengan skala likert, menunjukkan frekuensi absolut dan persentase yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir responden. Pada penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan di bagian produksi yang disesuaikan dengan teknik *proportionate stratified random sampling* dan melibatkan strata (tingkatan) dalam pemilihan responden.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 10. Kategori Jawaban Responden

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

Sumber: Azwar (2009)

Keterangan:

X = Nilai Data

M = Mean/Rata-rata

$$\text{Rumus Mean yaitu : } \frac{\sum f_1 x_1}{\sum f_1}$$

Dimana :

$f_1 x_1$ = Jumlah hasil dari nilai tengah di kali dengan frekuensi

f_1 = Jumlah frekuensi

SD = *Standard Deviation* atau Standar Deviasi

Dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \sqrt{\sum \frac{(x_1 - \bar{x})^2}{n}}$$

Dimana:

\bar{x} = x rata-rata = Nilai rata-rata sampel

n = Banyaknya data

3. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, digunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Jika data pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* tingkat signifikansi lebih besar dari 0,50 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011)

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu:

- 1) Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.
- 2) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi simultan (R^2).
- 3) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Menurut Singgih (2005), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinieritas.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas atau variabel terikat (Siregar, 2014).

Persamaan umum analisis regresi linier berganda yaitu:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X₁ = Kepuasan kerja
- X₂ = Lingkungan kerja
- a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂ X_n = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

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 kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

- Y : *Turnover Intention*
- C : Konstanta
- $\beta_1 - \beta_6$: Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen
- X₁ : Kepuasan kerja
- X₂ : 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 (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

5. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

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

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Samitex merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur (produksi kain). PT. Samitex beralamat di Jalan Bantul KM 3,8 Krapyak Kulon RT 09 Panggungharjo Sewon Bantul DIY dengan menempati luas daerah ± 5.000 m². PT. Samitex didirikan pada tanggal 27 November 1973. Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya teknologi, PT. Samitex terus meningkatkan kualitas dan produksi. Pada tanggal 15 Oktober 1987 PT. Samitex diresmikan sebagai Industri Tekstil oleh Bapak Sudomo sebagai Menteri Tenaga Kerja RI dan Bapak Hartato sebagai Menteri Perindustrian RI di Pedukuhan Krapyak Kulon, Panggungharjo, Sewon, Bantul, DIY kala itu.

Sekarang PT. Samitex mempunyai total karyawan sebanyak 1686 orang yang terdiri dari 591 laki-laki dan 1095 perempuan.

PT. Samitex mampu menghasilkan 2.000.000 *yard* kain setiap bulannya. Hasil utama yang diproduksi perusahaan ini adalah kain, terutama kain tenun putih dan kain bahan dasar untuk batik. Kain yang diproduksi perusahaan ini kemudian didistribusikan ke wilayah lokal atau dalam negeri, salah satunya yaitu Jakarta.

Untuk menunjang proses produksi, kini PT. Samitex mempunyai sejumlah mesin yang beroperasi, antara lain:

a. Bagian Persiapan

- 1) Mesin Warping berjumlah 5 mesin.
- 2) Mesin Kanji berjumlah 4 mesin.
- 3) Mesin Palet berjumlah sekitar \pm 386 mesin.
- 4) Mesin Kelos berjumlah 3 mesin.

b. Bagian Pertenunan

- 1) Mesin Tenun berjumlah sekitar \pm 1754 mesin.

c. Bagian *Inspecting*

- 1) Mesin Lipat berjumlah 3 mesin.

d. Bagian Finishing

- 1) Mesin Bakar Bulu berjumlah 2 mesin.
- 2) Mesin *Bleaching* berjumlah 2 mesin.
- 3) Mesin *Drying Washing* berjumlah 2 mesin.

4) Mesin *Calender* berjumlah 1 mesin.

e. Bagian Bengkel dan Listrik

1) Mesin Bubut berjumlah 3 mesin.

2) Mesin Bor berjumlah 1 mesin.

3) Mesin *Frais Universal* berjumlah 1 mesin.

4) Mesin Gerinda berjumlah 3 buah.

5) Mesin Las Listrik berjumlah 3 mesin.

6) Mesin Las *Asitelen* berjumlah 1 mesin.

7) Mesin Gergaji Potong berjumlah 1 mesin.

f. Bagian *Boiler* dan Pembangkit Listrik

1) Mesin Diesel 2 buah dengan kapasitas 1.490 kva (Sudah tidak digunakan, karena sudah memakai solar)

2) Ketel Uap berbahan bakar FO berjumlah 4 buah (Sudah tidak beroperasi, karena sudah diganti dengan Ketel Uap berbahan bakar batu bara).

3) Ketel Uap berbahan bakar batu bara berjumlah 3 buah.

Untuk pemasaran dari produk yang dihasilkan dari PT.Samitex yang berupa kain tenun putih maupun kain bahan dasar untuk batik hanya dipasarkan dalam negeri saja dan belum ada kegiatan ekspor. Wilayah pemasaran meliputi: Jakarta, Solo, Pekalongan, Semarang, Surabaya, dan juga Yogyakarta.

2. Lokasi Perusahaan

PT. Samitex terletak di Pedukuhan Krapyak Kulon, Kelurahan Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, tepatnya di pinggiran Jalan Ringroad Selatan dengan luas lokasi \pm 5.000 m². Sebagai perusahaan di bidang tekstil, lokasi ini mempunyai nilai strategis.

Nilai strategisnya yaitu lokasi yang mudah dijangkau karena PT. Samitex terletak di pinggiran Jalan Ringroad Selatan yang *notabene*-nya adalah jalur yang menghubungkan seluruh kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta dan juga jalur yang menghubungkan dengan Provinsi Jawa Tengah, sehingga memudahkan berlangsungnya mobilitas tenaga kerja, peralatan atau perlengkapan kerja, maupun bahan baku yang diperlukan.

3. Kebijakan Perusahaan

a. Hubungan Kerja

PT. Samitex mempunyai regulasi dalam hubungan kerja atau kontrak kerja selama 6 bulan untuk para karyawan. Setelah 6 bulan berlalu, maka diserahkan kepada karyawan akan dilanjutkan menjadi karyawan tetap atau akan *resign*.

b. Tenaga Kerja

PT. Samitex mempunyai regulasi bahwa yang diperbolehkan bekerja di PT. Samitex adalah dengan umur minimal 17 tahun.

c. Kesehatan & Keselamatan Kerja

PT. Samitex mempunyai fasilitas dalam menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja, diantaranya yaitu masker, pelindung telinga, sepatu *boots*, dan juga terdapat klinik untuk para karyawan yang tiba-tiba jatuh sakit ataupun terjadi kecelakaan yang tidak disengaja.

d. Jam Kerja

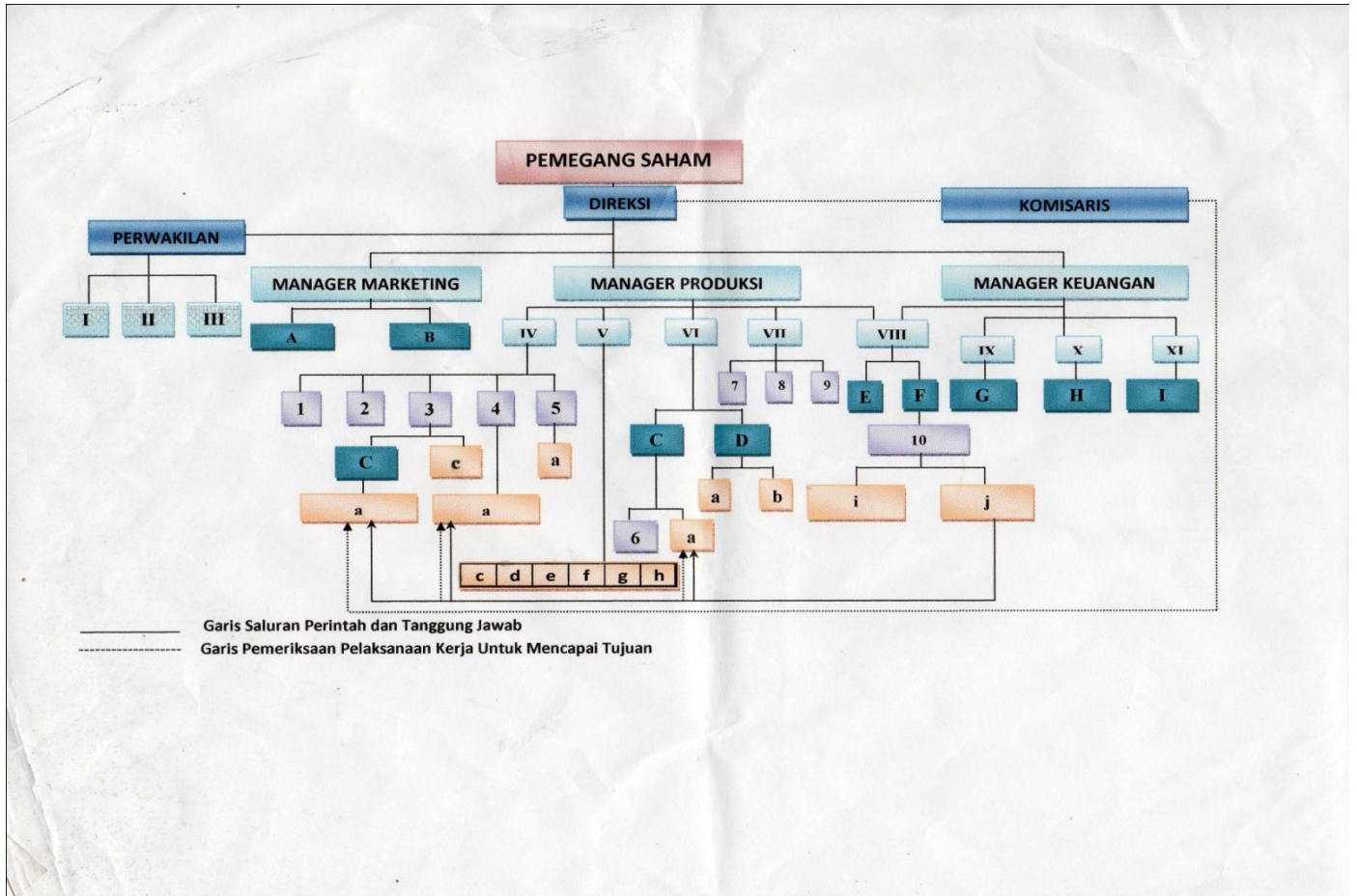
PT. Samitex menjalankan jam kerja, libur, dan lembur berdasarkan aturan. Untuk libur kerja setiap seminggu sekali dan setiap tanggal merah yang termasuk hari libur nasional. Lembur hanya berdasarkan sukarela, dihitung sejak kelebihan jam kerja setelah melampaui 8 jam kerja normal yang sudah termasuk istirahat.

PT. Samitex mempunyai 3 shift kerja dalam 24 jam. Untuk jam kerja *shift 1* adalah dari jam 06.00 – 14.00, *shift 2* adalah dari jam 14.00 – 22.00, dan *shift 3* adalah dari jam 22.00 – 06.00.

e. Kompensasi

Kompensasi dari PT. Samitex berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, makan malam, dan juga seragam 2 *setel* setiap tahun.

4. Struktur Perusahaan



Gambar 2. Struktur Perusahaan PT. Samitex Sewon

Keterangan:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| I. Pemasaran | A. Bagian Penjualan Kain |
| II. Pembekalan
Administrasi Limbah | B. Bagian Penjualan Aval/Barang Bekas |
| III. Penjualan | C. Kepala <i>Shift</i> |
| IV. Departemen Pertenunan | D. Kepala Bagian Limbah |
| V. Teknik Umum | E. Umum |
| VI. Departemen <i>Finishing</i> | F. Kepegawaian |
| VII. Gudang
Teropong | G. Urusan Pembukuan |
| VIII. Personalia
Kain | H. Kasir |
| IX. Pembukuan | I. Urusan Administrasi |
| X. Bendahara | |
| 1. Kepala <i>Maintenance</i> | a. Staf Operator |
| 2. Kepala Montir | b. Staf Operator |
| 3. Kepala Persiapan | c. Staf Operator |
| 4. Pengawas Tenun | d. Staf Montir |
| 5. <i>Inspecting</i> | e. Staf Montir |
| 6. <i>Maintenance</i> | f. Staf Montir |
| 7. Umum | g. Staf Montir |
| 8. Bahan Baku | h. Staf Bagian Pematangan |
| 9. Bahan Pembantu | i. Staf Satpam |
| 10. Komandan Satpam | j. Tatib |

5. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadikan perusahaan yang mendunia dalam pemenuhan kebutuhan konsumen.

b. Misi

- 1) Untuk menghasilkan produk yang unggul dalam persaingan kualitas.
- 2) Menjamin kepuasan pelanggan sebagai mitra produksi.
- 3) Membangun mitra kerja yang baik dengan karyawan serta lingkungan yang sehat.

6. Arti Logo dan Deskripsi Logo PT. Samitex

- a. Warna putih burung merpati melambangkan sebuah perjalanan terbang sejauh mungkin namun masih tetap melestarikan budaya daerah dan lingkungan yang sehat dan mendukung untuk berkembang.
- b. Pulau Indonesia pada bola dunia melambangkan sebuah pergerakan yang dimulai dari Indonesia menuju pentas dunia.
- c. Huruf “S” singkatan dari Samitex.
- d. Warna merah huruf “S” melambangkan inisial dari Samitex yang jelas dan tegas.
- e. Sehingga arti keseluruhan PT. Samitex adalah sama-sama bekerja membangun pengembangan perusahaan.

7. Fungsi Perusahaan

Sebagai penggerak sosial di bidang ekonomi, dalam hal ini penyediaan lapangan kerja, penerimaan tenaga kerja dan seleksi tenaga kerja guna mendukung operasional produksi perusahaan agar tetap berjalan dengan baik.

8. Prosedur Penerimaan Tenaga Kerja

Penerimaan tenaga kerja di PT. Samitex disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. PT. Samitex mencari yang memang sudah ahli di bidang teknik, seperti lulusan dari SMK yang lebih diutamakan. Cara yang dilakukan di PT. Samitex dalam penerimaan calon tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Bila PT. Samitex membutuhkan tenaga kerja maka perusahaan akan membuka lowongan kerja yang disebar di berbagai media. Tidak ada bulan-bulan khusus untuk menerima tenaga kerja di PT. Samitex. Selama PT. Samitex butuh karyawan di posisi tertentu, akan langsung membuka lowongan tenaga kerja di posisi tersebut.
2. Setelah perusahaan membuka lowongan kerja, kemudian calon tenaga kerja di seleksi dengan persyaratan-persyaratan sebagai berikut:
 - a. Umur minimal 17 tahun.
 - b. Berbadan sehat yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter.
 - c. Keterangan-keterangan lain yang diperlukan.
 - d. Setiap calon tenaga kerja yang akan diterima, akan diadakan tes.

3. Untuk menerima tenaga kerja baru diutamakan dari keluarga karyawan sendiri atau sekitar perusahaan sepanjang memenuhi persyaratan dan kebutuhan.
4. Untuk menerima calon tenaga kerja yang akan diangkat, maka dilakukan Training selama 3 (tiga) bulan dan setelah itu menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dengan surat keputusan. Selama masa training/percobaan, baik karyawan maupun perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja pada setiap saat dengan pemberitahuan sehari sebelumnya.
5. Bagi karyawan yang telah selesai menjalani masa percobaan dengan mendapatkan persetujuan pimpinan mempunyai hak yang sama (sesuai dengan peraturan-peraturan yg berlaku). Karyawan tersebut sanggup untuk tidak menikah atau berkeluarga dalam masa kerja 2 (dua) tahun. Apabila menikah atau berkeluarga dalam masa kerja tersebut, maka karyawan tersebut dapat mengundurkan diri atas kemauan sendiri tanpa syarat apapun. (Tim Ketenagakerjaan PT. Samitex, 2001, Kesepakatan Kerja Bersama: 8).

9. Sumber Daya

Fasilitas yang tersedia di dalam lingkungan PT. Samitex bertujuan untuk menjamin berlangsungnya program pengembangan sumber daya manusia tanpa mengganggu jalannya proses produksi, antara lain:

1. Pendidikan dan Pelatihan.
2. Pelatihan Kemampuan.
3. Pemeriksaan Kesehatan (Poliklinik).
4. Masjid sebagai Tempat Beribadah.
5. Koperasi Karyawan.

10. Waktu Kerja

Untuk waktu kerja PT. Samitex mengatur jam-jam sebagai berikut:

- a. *Shift* 1 jam 06.00 s/d 14.00

Dengan istirahat 30 menit secara bergiliran.

- b. *Shift* 2 jam 14.00 s/d 22.00

Dengan istirahat 30 menit secara bergiliran.

- c. *Shift* 3 jam 22.00 s/d 06.00

Dengan istirahat 30 menit secara bergiliran.

11. Sistem Upah

Sesuai dengan macam dan sifat pekerjaan serta status karyawan, pengupahan untuk karyawan diatur menurut kelompok-kelompok berikut:

1. Kelompok Upah Harian. Upah dibayarkan setiap 2 (dua) minggu sekali setiap hari sabtu.
2. Kelompok Upah Bulanan (dibayarkan setiap akhir bulan).

3. Kelompok Upah Borongan dengan rincian upah sebagai berikut:

- a. Upah Pokok
- b. Tunjangan Beras
- c. Tunjangan Jabatan
- d. Lembur Wajib

Upah minimum yang dibayarkan PT. Samitex disesuaikan dengan Upah Minimum Regional (UMR) di DIY tahun 2019 sebesar Rp.1.570.900,-/bulan.

12. Kewajiban-kewajiban Karyawan

1. Setiap karyawan wajib memasukkan kartu kontrol (absen) di tempat yang sudah ditentukan dan tidak boleh diwakilkan. Kartu kontrol tersebut juga untuk mengetahui masuk dan tidaknya karyawan pada hari itu.
2. Setiap karyawan harus hadir di tempat kerja masing-masing 5 (lima) menit sebelum jam kerja dimulai serta siap menjalankan dengan segala peralatan atau perlengkapan kerja dan pakaian kerja. Keterlambatan 10 (sepuluh) menit dari awal jam kerja, maka karyawan tidak diperkenankan untuk masuk kerja pada hari tersebut.
3. Setiap karyawan harus menjaga dan memelihara dengan baik semua milik perusahaan dan segera melapor pada pimpinan perusahaan atau atasannya apabila mengetahui hal-hal yang menimbulkan bahaya atau kerugian bagi perusahaan.

4. Setiap karyawan tidak diperkenankan membawa barang-barang yang tidak diperlukan dalam pekerjaan termasuk makanan, kertas, dan plastik. Hanya barang-barang yang mutlak diperlukan yang boleh dibawa di tempat kerja (ruang kerja). Barang-barang yang lain ditempatkan di tempat yang sudah ditentukan.
5. Setiap karyawan harus memberikan keterangan yang benar tentang suatu kejadian di lingkungan perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan agar dapat ditindaklanjuti oleh pihak PT. Samitex.
6. Setiap karyawan wajib memelihara dan memegang teguh rahasia perusahaan terhadap siapapun mengenai segala yang diketahui tentang perusahaan.
7. Setiap karyawan wajib memeriksa semua alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya sebelum memulai kerja dan saat meninggalkan pekerjaan sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan bahaya yang akan mengganggu kelancaran pekerjaan karyawan lain.
8. Setiap karyawan wajib meminta izin atasan jika akan meninggalkan tempat kerja untuk suatu keperluan.
9. Setiap karyawan harus menjaga kebersihan lingkungan kerja masing-masing.
10. Setiap karyawan harus memberikan berita tertulis kepada kepala bagian apabila akan izin sakit dan harus ada keterangan dari dokter/puskesmas/poliklinik perusahaan. Izin sakit tanpa ada keterangan

dokter/puskesmas/poliklinik perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap tidak masuk kerja pada hari tersebut.

11. Setiap karyawan harus memberikan berita tertulis kepada kepala bagian ketika akan tidak masuk kerja yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak terduga sebelumnya. Izin tersebut hanya dapat diberikan apabila ada surat keterangan dari pejabat setempat minimal RT yang memperkuat bahwa karyawan tersebut benar-benar memerlukan izin.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

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

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Data ini untuk mengetahui proporsi umur responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden karyawan bagian produksi pada PT. Samitex berdasarkan umur disajikan pada tabel 11.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17 – 30 Tahun	27	27,00
31 – 45 Tahun	31	31,00
> 45 Tahun	42	42,00
Total	100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan jawaban dari tabel 11, mayoritas karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki umur lebih dari 45 tahun dengan persentase sebesar 42,00%. Sisanya memiliki umur antara 17 - 30 tahun dengan persentase sebesar 27,00%, dan umur antara 31 - 45 dengan persentase sebesar 31,00%.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden karyawan bagian produksi pada PT. Samitex berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki - Laki	35	35,00
Perempuan	65	65,00
Total	100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 12 merepresentasikan karakteristik karyawan bagian produksi pada PT. Samitex yang dilihat dari persentase jenis kelamin. Sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Samitex berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 65,00% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 35,00%.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan terakhir responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden karyawan bagian produksi pada PT. Samitex berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	7	7,00
SMP	23	23,00
SMK	48	48,00
SMA	22	22,00
Total	100	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan jawaban dari tabel 13, mayoritas karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki tingkat pendidikan terakhir SMK dengan persentase sebesar 48,00%. Sisanya memiliki tingkat pendidikan terakhir SD dengan persentase sebesar 7,00%, SMP dengan persentase sebesar 23,00%, dan SMA dengan persentase sebesar 22,00%. Dengan demikian, Mayoritas karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki tingkat pendidikan terakhir SMK.

d) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden karyawan bagian

produksi pada PT. Samitex berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	23	34,00
5 – 10 Tahun	15	13,00
> 10 Tahun	62	53,00
Total	100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan jawaban dari tabel 14, mayoritas lama bekerja responden karyawan bagian produksi pada PT. Samitex adalah lebih dari 10 tahun dengan persentase sebesar 62,00%. Sisanya adalah kurang dari 5 tahun dengan persentase sebesar 23,00% dan 5 – 10 tahun dengan persentase sebesar 15,00%.

2. Analisis Deskriptif Variabel

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

a) *Turnover Intention*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai *minimum* sebesar 13,00 dan *maksimum* sebesar 30,00 dengan *mean* sebesar 23,17 dan standar

deviasi sebesar 3,85. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* adalah sebanyak 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* terdapat pada tabel 15 berikut ini:

Tabel 15. Kategorisasi *Turnover Intention*

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 27,02$	20	20,00
Sedang	$19,32 \leq X < 27,02$	60	60,00
Rendah	$X < 19,32$	20	20,00
Jumlah		100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 15 dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki tingkat *turnover intention* dalam kategori sedang sebesar 60,00%. Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 20,00% dan kategori rendah sebesar 20,00%. Sehingga sebagian besar responden memiliki tingkat *turnover intention* atau keinginan keluar dalam kategori sedang. Kategori tinggi yaitu apabila keinginan responden untuk keluar dari perusahaan sangat besar. Kategori sedang yaitu apabila keinginan responden untuk keluar dari perusahaan sedang atau cukup tinggi. Kategori rendah yaitu apabila keinginan responden untuk keluar dari perusahaan rendah atau kecil.

b) Kepuasan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai *minimum* sebesar 12,00 dan *maksimum* sebesar 44,00 dengan *mean* sebesar 33,01 dan standar deviasi sebesar 5,46. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan awal untuk variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 11. Namun ada 2 pertanyaan yang gugur, jadi pada akhirnya jumlahnya menjadi 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 38,47$	13	13,00
Sedang	$27,55 \leq X < 38,47$	75	75,00
Rendah	$X < 27,55$	12	12,00
Jumlah		100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang sebesar 75,00%. Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 13,00% dan kategori rendah sebesar 12,00%. Kategori tinggi memiliki makna bahwa responden sudah merasakan kepuasan kerja di PT. Samitex dan responden sudah mendapatkan hal-hal yang diharapkan dari perusahaan seperti kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap atasan, rekan kerja, dan

promosi. Kategori rendah memiliki makna bahwa ada responden yang tidak merasakan kepuasan bekerja di PT. Samitex. Terakhir adalah tingkat kepuasan kerja responden dalam kategori sedang, memiliki makna bahwa responden belum sepenuhnya merasa puas dalam bekerja di PT. Samitex.

c) Lingkungan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai *minimum* sebesar 12,00 dan *maksimum* sebesar 32,00 dengan *mean* sebesar 21,64 dan standar deviasi sebesar 4,47. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan awal untuk variabel lingkungan kerja adalah sebanyak 9. Namun ada 1 pertanyaan yang gugur, jadi pada akhirnya jumlahnya menjadi 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja terdapat pada tabel 17 berikut ini:

Tabel 17. Kategorisasi Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 26,11$	12	12,00
Sedang	$17,17 \leq X < 26,11$	59	59,00
Rendah	$X < 17,17$	29	29,00
Jumlah		100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 17 dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Samitex yang merasa lingkungan kerja di PT. Samitex dalam kategori

sedang sebesar 59,00%, yang berarti 59,00% responden merasa bahwa lingkungan kerja di PT. Samitex sudah cukup kondusif. Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar 12,00% dan kategori rendah sebesar 29,00%. Responden yang merasa lingkungan kerja di PT. Samitex dalam kategori tinggi memiliki makna bahwa PT. Samitex sudah memiliki kondisi kerja yang kondusif, pelayanan karyawan yang sudah optimal, dan hubungan kerja yang telah terjalin dengan baik. Sebaliknya, responden yang merasa lingkungan kerja di PT. Samitex dalam kategori rendah memiliki makna bahwa menurut responden tersebut lingkungan kerja di PT. Samitex masih buruk atau tidak kondusif.

3. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 25.00 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

Ho: data residual berdistribusi normal

Ha: data residual tidak berdistribusi normal

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, didapatkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69218362
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 18 dapat disimpulkan bahwa data variabel yang ada adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar

0,051 berada diatas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linieritas dapat dilihat pada tabel 19 berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,177	Linier
Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,091	Linier

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 19 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja linier terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi nilainya semua diatas 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011:105). Untuk

mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *VIF*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai *VIF* dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 20 berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	1,000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai *VIF* dibawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.00 for Windows.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

<i>Turnover Intention</i>				
Variabel	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Umur	,201	,159	,206	,165
Jenis_Kelamin	,418	,474	,390	,446
Pendidikan_Terakhir	,070	,090	,082	,101
Lama_Bekerja	-,092	-,097	-,102	-,107
KK		-0,206*		-0,201***
LK			-0,212*	-0,207***
R ²	,190	0,227	0,233	0,269
ΔR^2	,190	0,037	0,043	0,079

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

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

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 25.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 21. Berdasarkan tabel 21, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan (β) sebesar -0,206 dan signifikansi diperoleh dengan nilai $p = 0,036$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama

dapat diterima. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,037.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex. Berdasarkan tabel 21, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan (β) sebesar -0,212 dan signifikansi diperoleh dengan nilai $p = 0,023$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,043.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Samitex. Berdasarkan tabel 21, diketahui bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan (β) kepuasan kerja sebesar -0,201 dengan nilai $p = 0,000$ dan (β) lingkungan kerja sebesar -0,207 dengan nilai $p = 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,079.

No	Hipotesis	Hasil
1	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Samitex	Terbukti
2	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Samitex	Terbukti
3	Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Samitex	Terbukti

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara variabel independen kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen *turnover intention*. Pembahasan masing-masing variabel akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex, nilai (β) = -0,206 dengan $p = 0,036$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) sebesar 0,037 yang artinya kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 3,7%. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT. Samitex selain kepuasan kerja.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka

turnover intention karyawan akan menurun. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,036 berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Apabila karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, kepuasan yang rendah akan menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaan, salah satunya keinginan untuk berhenti atau keluar dari PT. Samitex.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel kepuasan kerja yaitu pada indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Karyawan bagian produksi pada PT. Samitex merasa belum leluasa dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, peralatan atau perlengkapan yang digunakan dalam bekerja sudah tergolong cukup tua, jadi untuk mengoperasikannya harus membutuhkan tenaga dan ketelitian yang ekstra supaya tidak terjadi cacat produksi. Kurangnya variasi dalam bekerja juga menyebabkan karyawan bagian produksi pada PT. Samitex merasa tidak ada pengembangan diri dalam pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri akan menurun. Kepuasan kerja karyawan salah satunya dapat dicapai dengan memerhatikan apa saja keluhan karyawan dalam bekerja dan memperbarui

peralatan atau perlengkapan yang digunakan dalam bekerja. Menurut Koordinator Pengolahan Lingkungan PT. Samitex, peralatan atau perlengkapan terbaru dari PT. Samitex sudah sejak tahun 2000, jadi perlu ada pembaruan supaya mempermudah karyawan bagian produksi pada PT. Samitex dalam bekerja, lalu pada akhirnya dapat menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Samitex terhadap pekerjaan itu sendiri tinggi, maka semakin rendah niat untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013). Dalam penelitian ini didapatkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja adalah -5,412, dengan nilai signifikansi 0,000, itu berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan Handoko (2002:193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya dan menurunkan tingkat keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex, nilai (β) = -0,212 dengan $p = 0,023$ dan nilai kontribusi

(ΔR^2) sebesar 0,043 yang artinya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 4,3%. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* di PT. Samitex selain lingkungan kerja.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja pada perusahaan sudah baik, maka *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,023 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Ahyari (2004:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, diantaranya yaitu kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja; pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan, dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil; hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik, aman, dan kondusif akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan pelayanan atau fasilitas dan keamanan yang memadai ketika bekerja serta memiliki hubungan kerja yang

buruk akan merasa kesulitan, sehingga memiliki keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator kondisi kerja. Karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki kondisi kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja kurang kondusif untuk bekerja, diantaranya yaitu sirkulasi udara yang kurang baik, penerangan yang kurang sesuai, dan suara yang bising. Walaupun sudah diberi tutup telinga, namun menurut hasil kuesioner karyawan bagian produksi pada PT. Samitex, nilai tentang suara bising masih tergolong 4 terendah. Oleh karena itu, karyawan merasa kurang konsentrasi dan fokus dalam bekerja. Apabila kondisi kerja diperbaiki oleh perusahaan dengan cara memperbaiki sirkulasi udara, penerangan dan juga suara mesin dapat lebih diperhalus, maka karyawan akan semakin betah dan juga semangat dalam bekerja dan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kwonlee, et al (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,387$ dan memiliki taraf signifikansi (* $p < 0.001$) yang artinya lingkungan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat berpindah. Kondisi kerja yang baik dapat memberikan efek positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa

nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex dengan (β) kepuasan kerja sebesar -0,201 dengan ($p = 0,000$) dan (β) lingkungan kerja sebesar -0,207 dengan ($p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,079 atau sebesar 7,9%. Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover intention adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela. Keinginan karyawan bagian produksi pada PT. Samitex untuk keluar dari perusahaan, salah satunya disebabkan oleh kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan akan cenderung mencari perusahaan lain yang dirasa lebih sesuai, sehingga akan timbul *turnover intention*. Faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik

berupa kondisi kerja yang tidak kondusif, pelayanan atau fasilitas yang kurang memadai, serta hubungan kerja yang cenderung buruk akan menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan, sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu memengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi (Robbins, 2003).

Kepuasan kerja yang dirasakan, dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Bila karyawan bagian produksi pada PT. Samitex memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain yang nantinya dapat membuat karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Melalui kepuasan kerja terhadap variasi pekerjaan didukung dengan ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman, menjadikan karyawan bagian produksi pada PT. Samitex dapat bertahan lama di perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik untuk karyawan bagian produksi pada PT. Samitex akan mampu meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Sebaliknya, apabila

karyawan bagian produksi pada PT. Samitex merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan buruk, maka akan timbul keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Ketercapaian kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Samitex terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap atasan, rekan kerja, promosi dengan didukung kondisi tempat kerja yang kondusif dan aman, kelengkapan pelayanan atau fasilitas karyawan yang memadai, serta hubungan kerja vertikal dan horizontal yang baik, maka dapat menurunkan *turnover intention* karyawan tersebut. Bisa dikatakan karyawan bagian produksi pada PT. Samitex akan dapat bertahan lama di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex. Dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai β sebesar -0,206 dengan $p = 0,036$ dan ΔR^2 sebesar 0,037. Jadi, jika kepuasan kerja karyawan semakin baik, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex. Dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai β sebesar -0,212 dengan $p = 0,023$ dan ΔR^2 sebesar 0,043. Jadi, jika lingkungan kerja perusahaan baik, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai β kepuasan kerja sebesar -0,201 dengan ($p = 0,000$) dan nilai β lingkungan kerja sebesar -0,207 dengan ($p = 0,000$), dengan kontribusi pengaruh ΔR^2 sebesar 0,079. Jadi, ketika kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Samitex semakin baik dan lingkungan kerja perusahaan baik, maka *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex akan menurun.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sangat kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja untuk memprediksi *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan *turnover intention* sebesar ($\Delta R^2 = 0,079$) atau 7,9%. Dengan demikian masih terdapat 92,1% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex, seperti karakteristik individu, komitmen organisasi, stres kerja, dan sebagainya.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner yang diserahkan kepada koordinator di bagian produksi, sehingga sampel yang dipakai kurang tepat dan merata. Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengambilan data dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Accidental Sampling* menyebabkan kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Samitex.

C. Saran

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

1. Bagi Pihak PT. Samitex

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan bagian produksi. Saran untuk perusahaan yaitu mengacu pada *turnover intention* perusahaan yang masuk dalam kategori tinggi, pihak manajemen PT. Samitex perlu memerhatikan dan melakukan perbaikan pada proses rekrutmen. Karyawan yang dipilih harus disesuaikan dengan *job description* dan *job specification* serta benar-benar memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga memiliki komitmen yang tinggi pula dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan untuk meminimalisir jumlah karyawan yang *resign* dan karyawan yang harus direkrut oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan karena faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja hanya berpengaruh sebesar 7,9%, sehingga masih ada 92,1% faktor lain yang memengaruhi *turnover*

intention karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap *turnover intention* karyawan seperti karakteristik individu, komitmen organisasi, stres kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1985. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi* (edisi keempat). Yogyakarta: BPFE UGM.
- _____. 2004. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi* (edisi keempat). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Akdon, Riduwan. 2011. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Applebaum, Diane., & Fowler, Susan. 2010. The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress Job Satisfaction, and Turnover Intention. *The Journal of Nursing Administration*. 40(7-8): 323-328.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta: Liberty.
- _____. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budianto, Tri. A. A., & Katini, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) TBK SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 3, No. 1. Tangerang: Universitas Pamulang.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. 2000. Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intention in China: Do Cultural Differences Matter? *Journal Human Relations*. 53: 869-887.
- Fornell, C. G., & Larcker, D. F. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1): 39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2007. *Manajemen Persero*. Yogyakarta: BPFE – UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan kelima). Jakarta: Penerbit Grassindo.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hidayat, Agi S. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 11 No. 1 Maret 2018: 51-66. Cirebon: Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Joarder., dkk. 2011. Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*. 2(4): 135-158.
- Ketenagakerjaan, Tim. 2001. *Kesepakatan Kerja Bersama: 8*. Bantul: PT. Samitex.
- Kreitner, Robert, & Kinichi, Angelo. 2004. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kwonlee., et al. 2016. Impact of Work Environment and Work-Related Stress on Turnover Intention in Physical Therapists. *The Journal of Physical Therapy Science*. J. Phys. Ther. Sci. 28: 2358–2361, 2016. Republic of Korea: Silla University & Konyang University.
- Leisanyane., & Khaola. 2013. The Influence of Organisational Culture and Job Satisfaction on Intentions to Leave: The Case of Clay Brick Manufacturing Company in Lesotho. *EASSRR*. Vol. XXIX, No. 1. Lesotho.
- Locke, E. A. 1969. *The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (edisi sepuluh)*. Yogyakarta: PT. Andi.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. *Jurnal Siasat Bisnis (JSB)*. Vol. II(6).
- Mobley, W. H., et al. 1978. Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*. Vol. 86 PP 493-522.
- _____. 1982. *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Philippines: Addison-Wesley Publishing.
- Risqi, R. O., et al. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ. *Agriotech*. Vol. 35, No. 1. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behaviour (tenth editions)*. New Jersey: Prantice/Hall, Inc.
- _____, & Judge, T. A. 2006. *Perilaku Organisasi-Konsep Kontroversi Aplikasi (jilid 1)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sakinah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Santosa., & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schuler, Randall S., & Jackson, Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 (jilid 2 edisi 6)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. statistikaterapan.wordpress.com

Suwandi., & Indriantoro, N. 1999. Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 PP 173-195. Jakarta Selatan: Ikatan Akuntan Indonesia.

Wahyudi, A., & Suryono, J. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 01(1): 1-14. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.

Waspodo, Agung A. W. S., et al. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 1, 2013. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Wexley & Yukl, K. N. 1977. *Organization Behavior & Personal Psychology*. Illinois: Homewood.

Widjaja, A. W. 2002. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Karyawan Outsourcing. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :
Divisi :

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.

5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

STS = apabila anda merasa Sangat Tidak Setuju

TS = apabila anda merasa Tidak Setuju

KS = apabila anda merasa Kurang Setuju

S = apabila anda merasa Setuju

SS = apabila anda merasa Sangat Setuju

6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status anda.

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Samitex, Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta”

A. *Turnover Intention*

No.	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	1. Ada pikiran untuk keluar	Saya sering mempertimbangkan untuk segera berhenti bekerja di PT. Samitex.					
2.		Saya berpikiran untuk mencari pekerjaan baru.					
3.	2. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang	Beberapa bulan ke depan, saya akan keluar dari PT. Samitex.					
4.		Saya ingin mengundurkan diri dari PT. Samitex dalam waktu dekat ini.					

5.	3. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	Saya mencoba mencari informasi dari teman tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.					
6.		Saya sering mencari informasi tentang iklan lowongan pekerjaan di perusahaan lain.					

B. Kepuasan Kerja

Pilihan jawaban yang tersedia untuk poin B adalah:

STP = apabila anda merasa Sangat Tidak Puas

TP = apabila anda merasa Tidak Puas

KP = apabila anda merasa Kurang Puas

P = apabila anda merasa Puas

SP = apabila anda merasa Sangat Puas

No.	Indikator	Pernyataan	SP	P	KP	TP	STP
1.	1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	Di PT. Samitex, saya dapat bekerja secara terus-menerus dengan leluasa sepanjang waktu kerja.					
2.		Di PT. Samitex, saya mendapatkan kesempatan mengerjakan pekerjaan sendirian tanpa campur tangan orang lain.					
3.		Di PT. Samitex, saya mendapatkan kesempatan mengerjakan pekerjaan yang berlainan atau bervariasi dari waktu ke waktu.					
4.	2. Kepuasan	Di PT. Samitex, saya					

	dengan gaji	mendapatkan gaji yang sesuai dengan jumlah dan beban pekerjaan saya.					
5.		Perasaan saya terhadap standar gaji/upah di PT. Samitex.					
6.	3. Kepuasan dengan sikap atasan	Perasaan saya terhadap pengawas/supervisor saya dalam kecakapan membuat keputusan.					
7.		Perasaan saya terhadap cara pengawas/supervisor saya dalam menghadapi pekerjaannya.					
8.	4. Kepuasan dengan rekan kerja	Perasaan saya terhadap cara kerja teman satu tim divisi di PT. Samitex.					
9.		Perasaan saya terhadap teman/rekan kerja saya di PT. Samitex.					
10.	5. Kepuasan dengan promosi	Perasaan saya terhadap kesempatan promosi/naik tingkat di PT. Samitex.					
11.		Perasaan saya terhadap cara PT. Samitex memberikan kepastian posisi kerja pada saya.					

C. Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	1. Kondisi kerja	Sirkulasi udara di ruang kerja saya, kondisinya baik.					
2.		Penerangan di ruang kerja saya, kondisinya baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
3.		Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.					
4.		Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik.					
5.		Pewarnaan ruang kerja sudah baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.					
6.	2. Pelayanan karyawan	PT. Samitex memberikan pelayanan kesehatan gratis.					
7.		PT. Samitex memberikan fasilitas kendaraan gratis.					
8.	3. Hubungan kerja	Di PT. Samitex terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.					
9.		Seluruh karyawan PT. Samitex terjalin hubungan kekeluargaan yang baik.					

Lampiran 2. Data Penelitian

No	Turnover Intention							Kepuasan Kerja											Lingkungan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jumlah
1	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	35	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35	2	2	2	4	4	2	4	3	3	26
3	4	5	4	3	5	5	26	4	4	3	2	3	3	2	5	5	4	4	39	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
4	4	4	4	3	5	5	25	3	3	2	1	2	3	1	3	4	2	4	28	2	2	2	4	4	2	2	2	4	24
5	4	4	4	2	4	4	22	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	33	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
6	4	4	4	4	4	5	25	3	3	2	3	3	3	2	5	4	4	4	36	4	2	4	4	2	3	4	3	4	30
7	3	5	5	5	5	5	28	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	30	4	4	2	3	3	3	3	3	4	29
8	4	4	4	3	5	4	24	3	4	3	2	2	4	2	5	5	4	3	37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
9	4	4	4	3	5	4	24	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	31	3	2	2	2	2	2	2	2	4	21
10	4	4	4	3	5	4	24	3	3	3	2	3	4	2	5	5	4	4	38	3	3	2	3	2	3	2	2	4	24
11	2	4	4	3	5	4	22	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	36	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
12	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	38	3	3	3	3	2	2	3	3	4	26
13	3	3	3	4	4	4	21	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	32	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
14	3	3	3	2	4	3	18	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	35	2	2	3	3	3	3	3	3	4	26
15	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	4	4	2	4	3	4	3	4	32
16	2	4	5	4	5	4	24	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	39	3	3	2	3	3	2	3	3	4	26
17	2	5	4	5	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
18	1	5	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
19	2	5	4	5	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
20	1	1	5	5	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
21	1	2	5	5	5	5	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	2	2	2	2	3	2	2	2	4	21

22	2	1	2	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	2	2	3	3	3	3	4	26	
23	2	1	2	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	1	1	1	3	2	2	2	4	19	
24	1	2	2	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	3	3	2	2	4	22	
25	2	2	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	
26	2	2	2	2	4	4	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	4	4	3	3	3	2	3	3	5	30	
27	2	2	2	4	4	4	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
28	2	2	2	4	4	4	18	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	38	2	3	3	5	3	4	4	3	3	30
29	2	2	2	4	4	4	18	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	38	2	3	2	4	4	4	4	4	3	30
30	2	2	2	4	4	4	18	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	38	3	3	3	5	5	5	4	4	3	35
31	2	2	2	4	4	4	18	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	3	4	4	2	33
32	1	2	2	4	4	4	17	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	41	4	4	2	3	3	3	3	4	3	29
33	2	2	2	4	4	4	18	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	41	2	2	2	4	4	2	4	3	3	26
34	2	2	2	4	4	4	18	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	3	3	4	3	3	4	4	1	29
35	2	2	2	4	4	4	18	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41	2	2	2	4	4	2	3	3	3	25
36	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	43	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
37	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	37	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18
38	4	5	4	3	5	5	26	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	37	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
39	4	4	4	3	5	5	25	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	37	2	2	4	2	2	2	3	3	2	22
40	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	1	1	2	2	1	1	2	2	3	15
41	4	4	4	4	4	5	25	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	45	1	1	3	2	3	1	3	2	4	20
42	3	5	5	5	5	5	28	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	39	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
43	4	4	4	3	5	4	24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
44	4	4	4	3	5	4	24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
45	4	4	4	3	5	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
46	4	4	4	3	5	4	24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20

47	3	3	3	4	4	4	21	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	37	2	2	2	3	2	3	2	2	3	21
48	3	3	3	4	4	4	21	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	43	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
49	3	3	3	2	4	3	18	1	3	1	4	2	3	3	4	5	4	2	32	2	4	3	3	2	4	3	3	3	27
50	3	3	3	3	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47	2	2	2	3	2	2	2	2	4	21
51	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
52	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
53	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
54	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	4	27
55	3	3	3	2	4	3	18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
56	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
57	4	4	5	4	5	4	26	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
58	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	39	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
59	5	5	4	4	4	4	26	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
60	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	2	4	4	3	3	3	1	2	34	2	3	3	3	1	2	4	3	2	23
61	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
62	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
63	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
64	4	5	4	5	5	5	28	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
65	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27
66	4	4	4	2	4	4	22	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
67	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46	2	2	3	3	2	3	2	3	4	24
68	3	3	3	4	4	4	21	4	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	27	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24
69	3	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	1	3	3	2	2	3	23
70	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	2	2	1	1	3	3	3	2	4	21
71	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	46	3	1	2	3	3	3	3	3	4	25

72	4	5	4	5	5	5	28	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
73	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
74	4	5	4	5	5	5	28	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
75	3	3	3	2	4	3	18	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	46	3	3	4	3	3	3	3	3	5	30
76	3	3	3	3	4	4	20	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	46	3	4	4	4	4	4	4	3	5	35
77	4	4	5	4	5	4	26	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	46	2	3	3	3	3	3	3	3	4	27
78	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	3	45	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
79	5	5	4	4	4	4	26	4	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	38	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
80	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
81	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	36	2	2	2	2	3	2	2	2	3	20
82	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	46	2	2	2	2	2	2	2	2	5	21
83	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
84	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
85	4	5	4	5	5	5	28	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14	2	2	3	2	3	2	3	2	2	21
86	4	5	4	5	5	5	28	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	17	2	2	3	2	3	2	2	3	1	20
87	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
88	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	5	41	4	4	4	4	3	3	2	2	4	30
89	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	44	3	3	3	1	3	3	2	2	4	24
90	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	2	3	3	3	2	5	4	38	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
91	5	4	3	3	4	2	21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
92	4	4	4	4	4	4	24	1	3	1	4	2	3	3	4	5	4	2	32	2	2	4	4	2	3	3	3	3	26
93	4	4	4	4	3	3	22	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
94	3	3	3	4	5	3	21	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	47	1	3	3	3	3	3	3	3	4	26
95	4	4	4	4	5	3	24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	40	3	3	3	3	3	2	3	3	4	27
96	3	4	3	4	5	2	21	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	48	2	1	3	3	3	3	3	3	4	25

97	3	4	3	4	5	3	22	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	50	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33
98	1	3	1	2	3	3	13	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	50	3	4	5	3	5	5	2	2	4	33
99	5	5	4	4	4	4	26	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	46	3	3	5	5	4	3	2	3	4	32
100	3	3	3	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	50	2	3	3	5	3	4	3	2	4	29
Jumlah	340	374	359	382	446	416	2317	388	347	354	364	365	378	353	394	369	357	358	4027	260	261	272	287	276	267	275	266	361	2525

Keterangan: Data penelitian yang lolos dalam Uji Validitas CFA.
 Data penelitian yang tidak lolos Uji Validitas CFA.

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	19 Tahun	Laki - Laki	SMK	1 Tahun
2	53 Tahun	Laki - Laki	SMA	29 Tahun
3	38 Tahun	Laki - Laki	SMA	8 Tahun
4	49 Tahun	Laki - Laki	SMK	29 Tahun
5	51 Tahun	Laki - Laki	SMA	29 Tahun
6	49 Tahun	Laki - Laki	SMK	19 Tahun
7	20 Tahun	Laki - Laki	SMK	1 Tahun
8	55 Tahun	Laki - Laki	SMK	34 Tahun
9	21 Tahun	Laki - Laki	SMK	1 Tahun
10	53 Tahun	Laki - Laki	SMK	30 Tahun
11	61 Tahun	Laki - Laki	SMA	40 Tahun
12	41 Tahun	Laki - Laki	SMK	19 Tahun
13	64 Tahun	Laki - Laki	SMK	40 Tahun
14	30 Tahun	Laki - Laki	SMK	10 Tahun
15	42 Tahun	Laki - Laki	SMK	22 Tahun
16	31 Tahun	Laki - Laki	SMK	11 Tahun
17	18 Tahun	Laki - Laki	SMK	1 Tahun
18	28 Tahun	Laki - Laki	SMP	10 Tahun
19	27 Tahun	Laki - Laki	SMK	3 Tahun
20	46 Tahun	Laki - Laki	SMK	21 Tahun
21	46 Tahun	Laki - Laki	SMA	20 Tahun
22	50 Tahun	Laki - Laki	SMK	29 Tahun
23	49 Tahun	Laki - Laki	SMP	28 Tahun
24	42 Tahun	Laki - Laki	SMK	9 Tahun
25	31 Tahun	Laki - Laki	SMK	10 Tahun
26	31 Tahun	Laki - Laki	SMK	7 Tahun
27	20 Tahun	Laki - Laki	SMK	1 Tahun
28	54 Tahun	Laki - Laki	SMK	33 Tahun
29	19 Tahun	Laki - Laki	SMK	1 Tahun
30	48 Tahun	Laki - Laki	SMK	27 Tahun
31	49 Tahun	Laki - Laki	SMK	28 Tahun
32	37 Tahun	Laki - Laki	SMK	12 Tahun
33	38 Tahun	Laki - Laki	SMK	18 Tahun

34	19 Tahun	Laki - Laki	SMA	1 Tahun
35	21 Tahun	Laki - Laki	SMA	4 Tahun
36	40 Tahun	Perempuan	SMP	20 Tahun
37	42 Tahun	Perempuan	SMP	23 Tahun
38	50 Tahun	Perempuan	SD	28 Tahun
39	47 Tahun	Perempuan	SMA	29 Tahun
40	34 Tahun	Perempuan	SMK	9 Tahun
41	54 Tahun	Perempuan	SMP	36 Tahun
42	55 Tahun	Perempuan	SD	37 Tahun
43	25 Tahun	Perempuan	SMK	4 Tahun
44	52 Tahun	Perempuan	SMA	35 Tahun
45	23 Tahun	Perempuan	SMA	5 Tahun
46	58 Tahun	Perempuan	SD	39 Tahun
47	48 Tahun	Perempuan	SD	30 Tahun
48	49 Tahun	Perempuan	SMP	30 Tahun
49	46 Tahun	Perempuan	SMP	20 Tahun
50	49 Tahun	Perempuan	SMP	29 Tahun
51	44 Tahun	Perempuan	SMP	25 Tahun
52	44 Tahun	Perempuan	SMP	24 Tahun
53	54 Tahun	Perempuan	SMK	32 Tahun
54	18 Tahun	Perempuan	SMA	1 Tahun
55	37 Tahun	Perempuan	SMP	20 Tahun
56	38 Tahun	Perempuan	SMK	12 Tahun
57	32 Tahun	Perempuan	SMA	3 Tahun
58	47 Tahun	Perempuan	SMK	28 Tahun
59	44 Tahun	Perempuan	SMK	20 Tahun
60	35 Tahun	Perempuan	SMK	5 Tahun
61	53 Tahun	Perempuan	SD	36 Tahun
62	41 Tahun	Perempuan	SMK	23 Tahun
63	40 Tahun	Perempuan	SMA	16 Tahun
64	56 Tahun	Perempuan	SD	38 Tahun
65	20 Tahun	Perempuan	SMK	1 Tahun
66	19 Tahun	Perempuan	SMK	1 Tahun
67	28 Tahun	Perempuan	SMK	9 Tahun
68	38 Tahun	Perempuan	SMK	6 Tahun
69	29 Tahun	Perempuan	SMK	9 Tahun

70	53 Tahun	Perempuan	SMA	32 Tahun
71	55 Tahun	Perempuan	SMP	40 Tahun
72	54 Tahun	Perempuan	SMA	32 Tahun
73	22 Tahun	Perempuan	SMP	1 Tahun
74	22 Tahun	Perempuan	SMK	1 Tahun
75	34 Tahun	Perempuan	SMK	5 Tahun
76	42 Tahun	Perempuan	SMA	9 Tahun
77	35 Tahun	Perempuan	SMA	10 Tahun
78	24 Tahun	Perempuan	SMK	4,5 Tahun
79	50 Tahun	Perempuan	SMK	29 Tahun
80	51 Tahun	Perempuan	SMA	31 Tahun
81	36 Tahun	Perempuan	SMP	19 Tahun
82	40 Tahun	Perempuan	SMK	15 Tahun
83	46 Tahun	Perempuan	SMA	28 Tahun
84	49 Tahun	Perempuan	SMP	27 Tahun
85	54 Tahun	Perempuan	SMP	35 Tahun
86	54 Tahun	Perempuan	SD	35 Tahun
87	30 Tahun	Perempuan	SMA	2 Tahun
88	21 Tahun	Perempuan	SMK	1 Tahun
89	46 Tahun	Perempuan	SMP	28 Tahun
90	42 Tahun	Perempuan	SMP	19 Tahun
91	50 Tahun	Perempuan	SMP	29 Tahun
92	54 Tahun	Perempuan	SMP	32 Tahun
93	35 Tahun	Perempuan	SMK	2 Tahun
94	28 Tahun	Perempuan	SMA	1,5 Tahun
95	40 Tahun	Perempuan	SMP	20 Tahun
96	23 Tahun	Perempuan	SMK	1 Tahun
97	22 Tahun	Perempuan	SMK	1 Tahun
98	40 Tahun	Perempuan	SMP	20 Tahun
99	46 Tahun	Perempuan	SMP	27 Tahun
100	51 Tahun	Perempuan	SD	34 Tahun

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.752
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1646.906
	df	325
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
TI_1			.621
TI_2			.778
TI_3			.740
TI_4			.635
TI_5			.682
TI_6			.606
KK_1	.798		
KK_2	.627		
KK_3	.832		
KK_4	.690		
KK_5	.820		
KK_6	.852		
KK_7	.752		
KK_8	.692		
KK_9	.369		
KK_10	.364		
KK_11	.625		
LK_1		.694	
LK_2		.754	
LK_3		.736	
LK_4		.767	
LK_5		.664	

LK_6		.757
LK_7		.783
LK_8		.827
LK_9		-.100

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.776
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1387.267
	df	253
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
TI_1			.666
TI_2			.814
TI_3			.832
TI_4			.585
TI_5			.694
TI_6			.613
KK_1	.826		
KK_2	.619		
KK_3	.855		
KK_4	.727		
KK_5	.823		
KK_6	.860		

KK_7	.788		
KK_8	.668		
KK_11	.570		
LK_1		.710	
LK_2		.762	
LK_3		.743	
LK_4		.778	
LK_5		.644	
LK_6		.749	
LK_7		.773	
LK_8		.819	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

a. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.902	9

b. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.889	8

c. *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.794	6

Lampiran 7. Hasil Uji Karakteristik Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 30 Tahun	27	27.0	27.0	27.0
	31 - 45 Tahun	31	31.0	31.0	58.0
	> 45 Tahun	42	42.0	42.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	35	35.0	35.0	35.0
	Perempuan	65	65.0	65.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	7	7.0	7.0	7.0
	SMP	23	23.0	23.0	30.0
	SMK	48	48.0	48.0	78.0
	SMA	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	23	23.0	23.0	23.0
	5 - 10 Tahun	15	15.0	15.0	38.0
	> 10 Tahun	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intention	100	13.00	30.00	23.1700	3.84827
Kepuasan Kerja	100	12.00	44.00	33.0100	5.46152
Lingkungan Kerja	100	12.00	32.00	21.6400	4.47331
Valid N (listwise)	100				

Rumus Perhitungan Kategorisasi

<i>Turnover_Intention</i>	Kepuasan_Kerja	Lingkungan Kerja
M = 23,17 Sd = 3,85	M = 33,01 Sd = 5,46	M = 21,64 Sd = 4,47
Tinggi : $X \geq 23,17 + 3,85$ Sedang : $23,17 - 3,85 \leq X < 23,17 + 3,85$ Rendah : $X < 23,17 - 3,85$	Tinggi : $X \geq 33,01 + 5,46$ Sedang : $33,01 - 5,46 \leq X < 33,01 + 5,46$ Rendah : $X < 33,01 - 5,46$	Tinggi : $X \geq 21,64 + 4,47$ Sedang : $21,64 - 4,47 \leq X < 21,64 + 4,47$ Rendah : $X < 21,64 - 4,47$
Kategori Skor Tinggi : $X \geq 27,02$ Sedang : $19,32 \leq X < 27,02$ Rendah : $X < 19,32$	Kategori Skor Tinggi : $X \geq 38,47$ Sedang : $27,55 \leq X < 38,47$ Rendah : $X < 27,55$	Kategori Skor Tinggi : $X \geq 26,11$ Sedang : $17,17 \leq X < 26,11$ Rendah : $X < 17,17$

Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi

Kategorisasi Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	2.0	2.0	2.0
	Sedang	10	10.0	10.0	12.0
	Tinggi	88	88.0	88.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kategorisasi Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	29	29.0	29.0	29.0
	2.00	59	59.0	59.0	88.0
	3.00	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kategorisasi Turnover Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	20.0	20.0	20.0
	Sedang	60	60.0	60.0	80.0
	Tinggi	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69218362
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas

a. *Turnover Intention**Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	404.167	22	18.371	1.332	.179
		Linearity	15.824	1	15.824	1.147	.287
		Deviation from Linearity	388.343	21	18.493	1.341	.177
	Within Groups	1061.943	77	13.791			
	Total	1466.110	99				

b. *Turnover Intention**Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	439.950	18	24.442	1.929	.024
		Linearity	100.807	1	100.807	7.957	.006
		Deviation from Linearity	339.143	17	19.950	1.575	.091
	Within Groups	1026.160	81	12.669			
	Total	1466.110	99				

Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.457	2.924		10.416	.000		
Kepuasan Kerja	-.073	.069	-.104	-1.063	.291	1.000	1.000
Lingkungan Kerja	-.225	.084	-.262	-2.690	.008	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Analisis Regresi Linier Berganda Tahap I (Uji Parsial Kepuasan Kerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Kepuasan_Kerja, Pendidikan Terakhir, Umur ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.186	3.472

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Kepuasan_Kerja, Pendidikan Terakhir, Umur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.667	5	66.533	5.518	.000 ^b
	Residual	1133.443	94	12.058		
	Total	1466.110	99			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Kepuasan_Kerja, Pendidikan Terakhir, Umur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19.967	3.172		6.295	.000
	Kepuasan_Kerja	-.145	.068	-.206	-2.126	.036
	Umur	.745	.758	.159	.983	.328
	Jenis Kelamin	3.808	.785	.474	4.851	.000
	Pendidikan Terakhir	.408	.453	.090	.900	.370
	Lama Bekerja	-.443	.757	-.097	-.585	.560

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Analisis Regresi Linier Berganda Tahap II (Uji Parsial Lingkungan Kerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Lama Bekerja, Lingkungan_Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Umur ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.193	3.458

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Lingkungan_Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Umur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.115	5	68.423	5.722	.000 ^b
	Residual	1123.995	94	11.957		
	Total	1466.110	99			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Lingkungan_Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Umur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.920	3.052		6.526	.000
	Lingkungan_Kerja	-.182	.079	-.212	-2.313	.023
	Umur	.964	.749	.206	1.287	.201
	Jenis Kelamin	3.134	.758	.390	4.136	.000
	Pendidikan Terakhir	.373	.450	.082	.829	.409
	Lama Bekerja	-.468	.754	-.102	-.620	.537

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Analisis Regresi Linier Berganda Tahap III (Uji Simultan)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Lingkungan_Kerja, Jenis Kelamin, Kepuasan_Kerja, Pendidikan Terakhir, Umur ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.221	3.395

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Lingkungan_Kerja, Jenis Kelamin, Kepuasan_Kerja, Pendidikan Terakhir, Umur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.895	6	65.649	5.694	.000 ^b
	Residual	1072.215	93	11.529		
	Total	1466.110	99			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Lingkungan_Kerja, Jenis Kelamin, Kepuasan_Kerja, Pendidikan Terakhir, Umur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.976	3.556		6.742	.000
	Kepuasan_Kerja	-.141	.067	-.201	-2.119	.037
	Lingkungan_Kerja	-.178	.077	-.207	-2.304	.023
	Umur	.772	.741	.165	1.042	.300
	Jenis Kelamin	3.583	.774	.446	4.631	.000
	Pendidikan Terakhir	.460	.444	.101	1.036	.303
	Lama Bekerja	-.489	.740	-.107	-.660	.511

a. Dependent Variable: Turnover_Intention