

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.INTIREKA KARSA
PRAMURTYA JAKARTA**

ARLINE TRI ULINA

8105132182



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Arline Tri Ulina. 8105132182. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, terhitung sejak bulan November 2016 sampai dengan bulan Januari 2017. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional, sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 48 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey, pencatatan dokumen dan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji T. Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.396 >$ nilai t_{tabel} 1.679. Kemudian diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.121 >$ nilai t_{tabel} 1.679. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini terlihat dari hasil data yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $6.736 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3.20. Dengan persamaan regresi yang didapatkan adalah $\hat{Y} = 74.174 + 0.230X_1 + 0.274X_2$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 0.230 yang artinya kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 23%.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan *Turnover intention*

ABSTRACT

Arline Tri Ulina. 8105132182. The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Turnover Intention. Script, Jakarta : Program Study Education Of Office Administration, Departement Of Economy And Administration, Faculty Of Economy, State University Of Jakarta. 2017.

This study aims to determine whether there is influence between job satisfaction and work environment to turnover intention on employees of PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA JAKARTA.

This research was conducted for 3 months, starting from November 2016 until January 2017. This research used survey method with quantitative approach. Population in this research is all employees working at PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Technique of sampling using random technique proportional, so got the number of sample research counted 48 responder. Data collection techniques used survey techniques, document recording and questionnaires. Technique of data analysis performed is test requirement analysis consisted of normality test and linearity test, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test consisting of F test and T test. Based on result of analysis that is known there is a partial influence between satisfaction Work and turnover intention. Can be seen from the results of data analysis known that the value of t count of $2.396 > t_{table}$ value 1.679. Then it is known that there is a partial influence between work environment and turnover intention. Can be seen from the results of data analysis known that the value of t count of $2.121 > t_{table}$ value 1.679. Job satisfaction and work environment simultaneously affect the turnover intention, it can be seen from the results of data showing Fcount of $6.736 > F_{table}$ value of 3.20. The regression equation obtained is $\hat{Y} = 74.174 + 0.230X_1 + 0.274X_2$. Based on the determination coefficient test obtained value of R^2 0.230 which means job satisfaction (X_1) and work environment (X_2) affect the turnover intention (Y) of 23%.

Keywords: Job satisfaction, Work environment and Turnover intention

LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	<u>Darma Rika S., S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		22 Juni 2017
2	<u>Munawaroh, M.Si</u> NIP. 19750330 200812 2 002	Penguji Ahli		22 Juni 2017
3	<u>Dewi Nurmalasari, S.Pd., M.M</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Sekretaris		22 Juni 2017
4	<u>Widya Parimita, SE., MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		22 Juni 2017
5	<u>Roni Faslah, M.M</u> NIP.19751015 200312 1 001	Pembimbing II		22 Juni 2017

Tanggal Lulus : 15 Juni 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2017

Yang Membuat Pernyataan

Arline Tri Ulina

NIM. 8105132182

LEMBAR PERSEMBAHAN

*“Sedikit pengetahuan yang diterapkan jauh lebih
berharga ketimbang banyak pengetahuan yang
tak dimanfaatkan”*

Khalil Ghibran

*“Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang
tuaku tercinta dan orang-orang terdekatku yang selalu
membantu dan menginspirasi. Terimakasih atas cinta
serta kasih dan dukungan yang selalu diberikan”*

(Arline Tri Ulina)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA JAKARTA”.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya :

1. Widya Parimita, SE.,MPA selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Roni Faslah, S.Pd, MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Untung Karyanton, S.Pd, MM selaku Kepala Program Studi Administrasi Perkantoran yang telah membantu peneliti dalam pelaksanaan teknis di lapangan.

6. Dadang Indrawan, ST selaku Pimpinan dari PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA yang telah memberikan izi pada peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan yang beliau pimpin.
7. Heidi Nur Adiani, SE selaku HRD dari PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA yang telah banyak membantu peneliti selama proses melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan, baik moril maupun materil yang tak henti-hentinya. Serta kakak-kakaku dan adik-adiku yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.
9. Sahabat – sahabat peneliti yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti serta memberikan banyak masukan dan motivasi bagi peneliti, Beltian Winner, Thalya N.F, Sofiah, Indah Novebriyani, Eka Sabrina, Dina Permata, Dina Iswara, Rachma Gea, dan Kartika Nurul.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti menerima kritik dan saran yang akan membangun peneliti dikemudian hari pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juni 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIK	12
A. Deskripsi Konseptual	12
1. <i>Turnover Intention</i>	12
2. Kepuasan Kerja	19
3. Lingkungan Kerja	29
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	39

C. Kerangka Teoritik	42
D. Perumusan Hipotesis	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Tujuan Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	48
C. Metode Penelitian	48
D. Populasi dan Sampling	49
D. Teknik Pengumpulan Data	51
E. Teknik Analisis Data	66
1. Uji Persyaratan Analisis	68
2. Uji Asumsi Klasik	68
3. Persamaan Regresi Linear Berganda	69
4. Uji Hipotesis	71
5. Koefisien Determinasi	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Deskripsi Data	74
B. Pengujian Hipotesis	84
1. Uji Persyaratan Analisis	84
2. Uji Asumsi Klasik	88
3. Uji Regresi Berganda	90
4. Uji Hipotesis	92
5. Koefisien Determinasi	94

C. Pembahasan	95
D. Keterbatasan Penelitian	96
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	97
A. Kesimpulan	97
B. Implikasi	98
C. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	104
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	151

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Pengunduran Diri Karyawan.....	3
Tabel I.2 Data Absensi Karyawan	5
Tabel I.3 Alasan Ketidakhadiran Karyawan	6
Tabel I.4 Jumlah Karyawan Izin Meninggalkan Pekerjaan	7
Tabel III.1 Jumlah Karyawan.....	49
Tabel III.2 Tabel Instrument Variabel Y	52
Tabel III.3 Tabel Skala Penilaian Variabel Y	52
Tabel III.4 Tabel Instrument Variabel X1.....	57
Tabel III.5 Tabel Skala Penilaian Variabel X1	57
Tabel III.6 Tabel Instrument Variabel X2	62
Tabel III.7 Tabel Skala Penilaian Variabel X2	62
Tabel IV.1 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y	75
Tabel IV.2 Skor Indikator Variabel Y	77
Tabel IV.3 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X1	78
Tabel IV.4 Skor Indikator Variabel X1.....	80
Tabel IV.5 Skor Sub Indikator Variabel X1	80
Tabel IV.6 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X2	82
Tabel IV.7 Skor Indikator Variabel X2.....	83
Tabel IV.8 Uji Normalitas.....	85
Tabel IV.9 Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y	87
Tabel IV.10 Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y	88
Tabel IV.11 Uji Multikolinearitas.....	89

Tabel IV.12 Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel IV.13 Uji Regresi Berganda.....	91
Tabel IV.14 Uji F	92
Tabel IV.15 Uji T	93
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Konstelasi hubungan antar variabel	49
Gambar IV.1 Grafik Histogram Variabel Y	76
Gambar IV.2 Grafik Histogram Variabel X1	79
Gambar IV.3 Grafik Histogram Variabel X2	82
Gambar IV.4 Output Normal Probably Plot	86

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	104
Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Penelitian	105
Lampiran 3. Daftar Nama Karyawan	106
Lampiran 4. Struktur Organisasi Perusahaan	107
Lampiran 5. Kuesioner Uji Coba Variabel Y	108
Lampiran 6 Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	109
Lampiran 7. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	110
Lampiran 8. Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	111
Lampiran 9. Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	112
Lampiran 10 Kuesioner Uji Coba Variabel X1.....	113
Lampiran 11. Perhitungan Uji Validitas Variabel X1	114
Lampiran 12. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X1.....	115
Lampiran 13. Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X1.....	116
Lampiran 14. Hasil Uji Realibilitas Variabel X1	117
Lampiran 15. Kuesioner Uji Coba Variabel X2.....	118
Lampiran 16. Perhitungan Uji Validitas Variabel X2	119
Lampiran 17. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X2	120
Lampiran 18. Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X2	121
Lampiran 19. Hasil Uji Realibilitas Variabel X2	122
Lampiran 20. Kuesioner Final Variabel Y	123
Lampiran 21. Kisi-kisi Kuesioner Final Variabel Y	124
Lampiran 22. Data Final Variabel Y	125

Lampiran 23. Kuesioner Final Variabel X1	126
Lampiran 24. Kisi-kisi Kuesioner Final Variabel X1	127
Lampiran 25. Data Final Variabel X1	128
Lampiran 26. Kuesioner Final Variabel X2	129
Lampiran 27. Kisi-kisi Kuesioner Final Variabel X2	130
Lampiran 28. Data Final Variabel X2	131
Lampiran 29. Data Skor Indikator Variabel Y	132
Lampiran 30. Data Skor Indikator Variabel X1	133
Lampiran 31. Data Skor Sub Indikator Variabel X1	134
Lampiran 32. Data Skor Indikator Variabel X2	135
Lampiran 33. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	136
Lampiran 34. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X1	138
Lampiran 35. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2	140
Lampiran 36. Tes Normalitas	142
Lampiran 37. Tes Linearitas	143
Lampiran 38. Tes Heteroskedastisitas	144
Lampiran 39. Tes Multikolinearitas	144
Lampiran 40. Uji Hipotesis Regresi Ganda	145
Lampiran 41. Tabel Penentuan Jumlah Sampel <i>Issac Michael</i>	146
Lampiran 42. Tabel nilai <i>r Product Moment</i>	147
Lampiran 43. T tabel	148
Lampiran 44. F tabel	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan telah menghadapi lingkungan yang dinamis, yang mengalami perubahan pesat. Dengan melihat hal tersebut maka diperlukan pertimbangan yang baik agar perusahaan yang dijalankan dapat menjadi lebih baik dikemudian hari. Pengukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis tidak hanya dinilai dari besarnya perencanaan bisnis yang telah dibuat. Melainkan keberhasilan juga ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dengan baik yang dapat dijadikan sebagai dasar utama dalam kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala kecil maupun besar, tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang telah diberikan perusahaan tersebut.

Dalam bidang *Engineering Consultant* kualitas dari sebuah pelayanan merupakan sebuah ukuran yang digunakan dalam menawarkan kegiatan penyediaan pelayanan jasa yang ditawarkan. Berbagai upaya dapat dilakukan guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, salah satunya adalah dengan lebih memperhatikan sumber daya manusia yang bekerja di

perusahaan karena apabila mereka merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang diberikan maka hasil pekerjaan yang dilakukan juga akan baik, karena pada perusahaan jasa *Engineering Consultant* kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan akan menentukan kualitas dan nilai dari pelayanan jasa yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Pada perusahaan jasa yang bergerak dibidang *Engineering Consultant* seperti PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA, para karyawan merupakan pihak yang memegang peranan penting dalam kemajuan dari pelayanan jasa yang ditawarkan perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang merasa nyaman dan puas selama mengerjakan tugasnya maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Jika para karywan merasa tidak nyaman dan kurang puas dengan pekerjaan yang dijalankan, maka hal tersebut akan menimbulkan adanya keinginan untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan hal tersebut peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan yang merasa puas dalam menjalankan tugasnya selama bekerja akan lebih menghasilkan pekerjaan yang baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial pada sebuah perusahaan merupakan sebuah faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Namun hal tersebut tidak luput dari permasalahan yang dihadapi oleh sebuah perusahaan pada saat inib yakni adanya kesulitan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai

dengan kriteria tersebut. Adapun tugas perusahaan pada saat ini adalah mempertahankan karyawan selama mungkin, terlebih jika karyawan tersebut merupakan karyawan yang memiliki kualitas dan potensi kerja yang baik juga sosok yang mampu menyebarkan dampak positif bagi perusahaan dan rekan kerjanya. Berikut adalah data pengunduran diri karyawan pada **PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA** selama 4 tahun.

**Tabel I.1 Data Pengunduran Diri Karyawan
PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA
Tahun 2012-2016**

Tahun	Jumlah Karyawan sebelum <i>Re-sign</i>	Jumlah Karyawan <i>Re-sign</i>	Jumlah Karyawan setelah <i>Re-sign</i>	Persentase
2012	8	-	8	
2013	19	-	19	
2014	35	8	27	22,85 %
2015	54	9	45	16.66%
2016	65	11	54	16.92%

Jumlah karyawan yang mengundurkan diri terjadi pada karyawan dengan status karyawan kontrak. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staff HRD dan Direktur dari PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA, alasan karyawan kontrak lebih banyak mengundurkan diri adalah bukan karena kontrak yang tidak diperpanjang oleh pihak perusahaan, melainkan karena alasan pribadi dari para karyawan tersebut, umumnya karena tidak adanya peningkatan gaji, promosi karir, karakteristik individu yang tidak sesuai

dengan perusahaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang membuat karyawan kurang merasa nyaman selama bekerja.

Komitmen organisasi dari karyawan juga dapat mempengaruhi keinginan berpindah dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan cenderung untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal ini ditandai dengan karyawan yang memiliki loyalitas organisasi yang rendah, kemauan yang rendah dalam mempergunakan nama organisasi dan tidak memiliki kesamaan tujuan pribadi dengan organisasi.

Rendahnya promosi yang diberikan juga mempengaruhi keinginan berpindah dari karyawan. Tidak adanya jaminan menjadi karyawan tetap atau kenaikan pangkat membuat karyawan enggan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama pada perusahaan. Karena semakin tingginya pangkat yang dimiliki oleh seorang karyawan maka tingkat kenyamanan karyawan tersebut dalam bekerja akan semakin tinggi, dan membuatnya enggan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Beban kerja yang tinggi juga dapat menimbulkan keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai cukup tinggi, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA karena perusahaan menuntut karyawannya untuk bisa bekerja secara *mutitasking*, hal tersebut dapat memicu beban kerja yang ditambahkan kepada karyawan menjadi lebih

banyak. Hal inilah yang membuat karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan cenderung untuk memiliki motivasi kerja yang rendah, karena krena motivasi kerja dapat memberikan sebuah dorongan kepada seseorang untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah memiliki dorongan dan keinginan bekerja yang rendah, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel I.2 di bawah ini:

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA
Periode Bulan November 2016 s.d. Januari 2017

Bulan	Ketidakhadiran/ Hari	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Total Hari	Persentase (%)
November	165	59	22	1298	12,7
Desember	124	57	22	1254	9,8
Januari	120	54	22	1188	14,8
TOTAL	424				

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dinilai cukup tinggi, yaitu mencapai 12,7% pada bulan November 2016. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor dalam masalah kepuasan kerja pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.

Disiplin kerja yang rendah juga menjadi faktor ketidakpuasan kerja para karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung melakukan pelanggaran tata tertib. Pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan, salah satunya banyaknya karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel I.3 berikut ini:

Tabel I.3
Alasan Ketidakhadiran pada Karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA

Alasan	November	Desember	Januari
Sakit	37	19	20
Izin	37	17	32
Tanpa Keterangan	43	30	33
Cuti Tahunan	48	64	35
Cuti Besar	-	-	-
Total/ Hari	165	124	120

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dengan alasan tanpa keterangan yang tertinggi terjadi pada bulan November sejumlah 43 orang karyawan. Hal ini dapat mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Selain data ketidakhadiran karyawan yang rendah, disiplin karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA juga dinilai cukup rendah dengan melihat banyaknya karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel I.4
Jumlah Karyawan yang Izin Meninggalkan Pekerjaan

Bulan	Jumlah	Persentase (%)
November	165	38,91
Desember	124	29,20
Januari	120	28,30
Total	424	100,00

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingginya tingkat karyawan yang izin meninggalkan pekerjaannya. Pada bulan November jumlah karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan mencapai 38,91% pada bulan November 2016. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat disiplin karyawan menjadi salah faktor tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya *turnover intention* adalah juga kondisi lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja. Kondisi lingkungan fisik yang baik memiliki tata letak ruang dan kondisi ruang kerja yang baik dapat menyebabkan tingkat kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga hasil pekerjaannya pun juga akan baik.

Lingkungan kerja fisik yang terdapat pada PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA dinilai masih kurang mendukung bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari kurangnya ventilasi udara

dalam ruangan kerja, dan kebisingan dalam ruangan kerja yang seringkali mengganggu karyawan untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaannya, tidak tersedianya ruangan khusus untuk beristirahat juga membuat karyawan kurang merasa nyaman ketika sedang jam istirahat. Selain itu dalam unsur non-fisik hubungan sesama rekan kerja juga mempengaruhi adanya keinginan berpindah dari karyawan, kurangnya kerjasama yang baik dalam sebuah team dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan mendorongnya untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka kita dapat mengetahui bahwa faktor-faktor yang membuat seseorang melakukan *turnover intention* adalah karakteristik individu yang tidak sesuai, rendahnya komitmen organisasi yang dirasakan seseorang, rendahnya kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Permasalahan yang ditemukan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA adalah rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut dan lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung karyawan dalam bekerja. Permasalahan tersebut dapat menjadi penyebab timbulnya *turnover intention* pada karyawan, karena kurangnya kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja.

Meningkatnya keinginan berpindah atau *turnover intention* dari para karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA membuat peneliti ingin mengetahui lebih jauh dan melakukan pengkajian mengenai pengaruh dari

kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention* di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Dari uraian di atas maka peneliti memberi judul yaitu **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA” terdapat beberapa masalah yang timbul, yaitu:

1. Komitmen organisasi yang tidak sesuai dengan karyawan.
2. Rendahnya promosi karir yang diberikan.
3. Beban kerja yang tinggi.
4. Kepuasan kerja karyawan yang rendah.
5. Lingkungan kerja yang kurang mendukung.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dikaji dan juga karena berbagai keterbatasan yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Lingkungan kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Bagi PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA:

- a. Sebagai pertimbangan dalam pembuatan kajian dan perencanaan di bidang SDM selanjutnya.
- b. Membantu dalam pengambilan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menurunkan tingkat *turnover intention*.
- c. Membantu mengetahui lingkungan kerja yang nyaman dan diinginkan oleh para karyawan.
- d. Membantu mengetahui tingkat kepuasan kerja dari karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalankan.

2. Bagi Pembaca:

- a. Mengetahui pentingnya *turnover intention* terhadap keberhasilan pada sebuah perusahaan.
- b. Dapat dijadikan sumber informasi mengenai lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan pada sebuah perusahaan.

3. Bagi Dunia Pendidikan:

- a. Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang dalam hal kepuasan kerja.
- b. Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang mengenai lingkungan kerja pada sebuah perusahaan.
- c. Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang mengenai *turnover intention*.

4. Bagi Penulis:

- a. Membantu dalam memahami mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja bagi *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. *Turnover Intention* Karyawan

a. Definisi *Turnover Intention* Karyawan

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada seorang individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat lain.

Menurut Zeffane “*turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”¹.

Sedangkan Mobley berpendapat bahwa

“keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri”².

Adapun pengertian *turnover intention* menurut Bluedorn yaitu,

“*turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya”³.

¹ Zeffane, *Organizational Behavior A Global Perspective*. (Australia: Jhon Willey and Sons Australia Ltd, 2003)

² Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendalinya*. Terjemahan. (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Press Indo, 2003)

³ Bluedorn, *The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants*. (Managerial Auditing Journal, 16 (4), 2001), p.234-245.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela karena keinginan pribadi dari karyawan tersebut.

Adapun Hartono berpendapat bahwa “*intensi turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”⁴.

Pendapat lainnya yang dikemukakan oleh Siagian yaitu “salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang”⁵.

Mathis and Jackson juga berpendapat bahwa “*turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja berkeinginan meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya”⁶.

Dari defisini yang telah dijelaskan di atas, maka kita dapat menyimpulkan bahwa keinginan pindah kerja pada seseorang adalah karena memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain yang dirasa lebih baik.

b. Cara Menurunkan *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Shaw

“terdapat beberapa strategi yang bisa digunakan oleh bagian SDM untuk meminimalisirkan adanya *turnover*

⁴ Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (PT. Prehallindo.Jakarta,2002) p.2

⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), p.297

⁶ Mathis and Jackson , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT. Salemba Empat. Jakarta, 2001)

intention, yaitu dengan memberikan motivasi, menjaga kepuasan karyawan, dan melakukan rekrutmen”⁷.

Adapun strategi-strategi tersebut adalah motivasi, cuti kerja, bonus gaji, fasilitas kantor seperti kendaraan dinas, biaya operasional dinas luar kota, dan kegiatan rutinitas *outday* atau *family gathering* merupakan salah satu upaya perusahaan dalam memberikan *reward* atau kenyamanan dan kepuasan kepada para karyawannya.

Menjaga kepuasan karyawan, dalam hal ini, seorang pemimpin perusahaan memiliki tugas yang cukup berat yaitu dengan mengetahui hal yang diinginkan dan yang tidak diinginkan oleh karyawannya. Komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan merupakan hal yang wajib dilakukan, karena dengan melakukan komunikasi dengan bawahan maka atasan akan lebih mengetahui keluhan langsung yang dihadapi oleh karyawannya. Dengan demikian pimpinan akan lebih memahami permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya dan dapat mengambil langkah yang tepat dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada. Dengan begitu maka kepuasan kerja karyawan akan lebih meningkat sehingga dapat menurunkan kadar *turnover intention* pada karyawan.

⁷ Shaw, *How to Improve Employee Retention*. (Parature,2010), p.10-12.

Rekrutmen, dalam menurunkan tingkat *turnover intention*, perusahaan juga dapat melakukannya mulai dari tahapan awal rekrutmen karyawan, dimana perusahaan dapat melakukan penyeleksian karyawan dengan lebih ketat dan terstruktur. Menjelaskan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut, hingga memberikan konsekuensi apabila karyawan tersebut mengundurkan diri sebelum kontrak kerja yang diberikan berakhir. Penawaran promosi jenjang karir bagi karyawan, memberikan tunjangan atau bonus yang menarik, pemberian beasiswa pendidikan bagi karyawan yang berprestasi, dan cara-cara kreatif lainnya yang dapat membuat karyawan berminat untuk bekerja lama di perusahaan.

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mas'ud

“indikator pengukuran *turnover intention* dapat dilihat dari karyawan tersebut yang berpikir tidak akan menghabiskan karir di perusahaan, ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, dan sedang mencari pekerjaan lain”⁸.

Sedangkan menurut Mobley

“tahapan kognitif yang dilakukan seorang individu sebelum meninggalkan pekerjaannya yaitu pikir-pikir untuk berhenti dari pekerjaan, berniat untuk mencari alternatif dari pekerjaan lain, dan berniat untuk meninggalkan pekerjaan”⁹.

⁸ Mas'ud, *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Semarang : Badan Penerbit Universitas Negeri Diponegoro, 2002)

⁹ Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*.op,cit

Kumar and Gupta juga berpendapat bahwa “indikator yang dapat menjadi ukuran *turnover intention* dari suatu organisasi yaitu, pemikiran untuk berhenti, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti”¹⁰.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kita dapat menyimpulkan bahwa *turnover intention* dapat diukur dari beberapa indikator yaitu:

Berpikir tidak akan menghabiskan semua karir di organisasi ini, mencerminkan individu untuk berpikir segera keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini disebabkan oleh kurang terpenuhinya rasa kepuasan kerja dari karyawan, maka karyawan berpikir untuk segera dapat keluar dari perusahaan tersebut.

Ingin meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat :

Mencerminkan individu yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Seorang karyawan biasanya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila mereka telah mendapatkan pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kepuasan kerja yang lebih besar daripada perusahaan sebelumnya. Setelah mereka mendapatkannya, maka karyawan akan memutuskan apakah akan tetap tinggal di perusahaan tersebut atau keluar dari pekerjaannya.

Sedang mencari pekerjaan lain sekarang, mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Hal ini disebabkan oleh kurang terpenuhinya kepuasan kerja

¹⁰ Kumar and Gupta *Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intention :A Correlational Study Introduction Perceived Organizational justice.*

karyawan di tempat dia bekerja. Apabila seorang individu sudah mulai berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mulai mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

d. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Mobley berpendapat bahwa terdapat “beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan berpindah dari seorang karyawan adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi”¹¹.

Faktor penyebab keinginan berpindah tersebut adalah:

Karakteristik Individu, organisasi merupakan sebuah wadah yang memiliki tujuan yang dibuat bersama oleh setiap anggota yang berada didalamnya. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka interaksi yang dilakukan dengan berkesinambungan dan berkualitas dari setiap unsur-unsur organisasi tersebut perlu dilakukan. Adapun karakter individu yang tergabung dalam organisasi tersebut yang dapat mempengaruhi adanya keinginan berpindah yaitu, umur dari karyawan tersebut, pendidikan dan status perkawinannya.

Lingkungan kerja merupakan hal yang dinilai dapat mempengaruhi keinginan berpindah dari seorang karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non

¹¹ Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya.op,cit*

fisik. Lingkungan fisik yaitu, keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu, sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Kepuasan Kerja, tingkat kepuasan kerja pada setiap individu berbeda satu dengan lainnya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah biasanya cenderung untuk memiliki keinginan berpindah dari tempatnya bekerja. Aspek kepuasan kerja terdiri dari kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi dari pekerjaan itu sendiri.

Komitmen organisasi juga menggambarkan perilaku dari seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Biasanya karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja karyawan. Komitmen mengacu pada respon emosional yang dimiliki individu terhadap keseluruhan organisasi.

e. Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Turnover merupakan petunjuk dalam kestabilan karyawan. Semakin tinggi tingkat *turnover* berarti semakin sering tingkat pergantian karyawan. Pergantian karyawan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan diantaranya:

Biaya perekrutan karyawan baru, dalam hal ini perusahaan harus memberikan waktu dan fasilitas untuk wawancara karyawan baru dalam proses penyeleksian karyawan.

Biaya latihan, perusahaan akan mengeluarkan biaya ekstra dalam memberikan pelatihan baru bagi karyawan, dalam waktu pengawasan, departemen personalia dan palatihan karyawan baru.

Pengeluaran yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan lebih kecil dibandingkan dengan yang diterima oleh perusahaan. Tingkat kecelakaan pada karyawan baru biasanya tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan belum terbiasa dengan situasi dan kondisi pekerjaan. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan maksimal karena kurangnya jumlah tenaga karyawan. Diperlukan kerja lembat untuk memnuhi target produktivitas, karena jumlah karyawan yang kurang.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Definisi kepuasan kerja

Memperoleh kepuasan kerja yang baik merupakan harapan setiap individu yang sedang bekerja. Kepuasan kerja dalam seorang individu akan berbeda satu dengan lainnya. Hal ini dikarenakan kepuasan bersifat relatif dimana kepuasan kerja seseorang akan didasarkan pada nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak nilai-nilai dalam pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut.

Menurut Robbins “kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”¹². Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Dalam hal ini sikap seorang individu dalam melaksanakan kerjanya bergantung pada kepuasan yang mereka rasakan dalam bekerja.

Adapun Panggabean mengatakan bahwa “kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang pada pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak puas adalah mereka yang memiliki keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit, sedangkan yang merasa paling puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya”¹³.

Ketika seseorang tidak berhasil memenuhi keinginannya dalam bekerja maka orang tersebut akan merasa kurang puas dengan pekerjaan tersebut. Sedangkan Mangkunegara berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”¹⁴.

¹² Robbins, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. (Jakarta: Salemba Empat, 2014), p.107

¹³ Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004)

¹⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), p.117

Berdasarkan definisi yang dituliskan di atas, maka kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan karena telah berhasil mendapatkan apa yang mereka inginkan dalam bidang pekerjaannya.

Adapun Hasibuan mengatakan “kepuasaan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja”¹⁵. Dalam hal ini kita dapat menilai bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah respon yang bersifat emosional terhadap berbagai hal menyangkut nilai-nilai atau aspek yang terdapat dalam pekerjaan sehingga kepuasan kerja bukan merupakan sebuah konsep tunggal. Hal ini dapat dilihat ketika seseorang dapat merasa puas akan sebuah hal namun juga merasa tidak puas dalam hal lain yang masih berada dalam sebuah lingkup pekerjaan.

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut, kita dapat mengetahui bahwa seorang karyawan yang memiliki perasaan puas dalam bekerja cenderung lebih bersikap positif dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan timbul apabila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi.

Handoko juga berpendapat bahwa “kepuasaan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif

¹⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuhbelas. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), p.202

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya”¹⁶.

Adapun pendapat yang dikatakan oleh Fathoni yaitu “karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja, kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak”¹⁷.

Berdasarkan definisi Kebutuhan tersebut tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Berbagai kebutuhan yang individu tersebut merupakan dasar dari pencapaian kepuasan kerja. Nilai-nilai pekerjaan seperti pencapaian promosi dalam bekerja, mendapatkan penghargaan, kenaikan gaji, perasaan aman dalam bekerja, dan lain-lain, merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh individu.

Sedangkan Roelen mengatakan bahwa “kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan,kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi atau perspektif karir”¹⁸.

b. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Adapun Greenberg and Baron mengatakan bahwa

“terdapat beberapa cara untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan membuat pekerjaan yang menyenangkan, orang yang dibayar dengan

¹⁶ Handoko , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003), p.193

¹⁷ Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006)

¹⁸ Roelen , *Which Work Factors Determine Job Satisfaction. International Journal of Industrial Ergonomics*, 2008

jujur, memberikan pekerjaan yang sesuai dan menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang”¹⁹.

Berikut adalah penjelasan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan: Membuat pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang dianggap menyenangkan akan lebih mampu meningkatkan kepuasan kerja individu. Karena pekerjaan yang disenangi oleh individu akan membuat mereka lebih puas dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka anggap membosankan.

Orang yang dibayar dengan jujur, sistem pengupahan merupakan hal yang juga dianggap menentukan kepuasan kerja individu. Seorang individu yang dibayar dengan jujur sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan akan merasa lebih puas dibandingkan seorang individu yang dibayar tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya, seseorang yang bekerja sesuai dengan minat dan bidang kerjanya cenderung akan merasa lebih puas dalam melaksanakan kerjanya. Karena mereka akan lebih merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalankan lebih sesuai dengan bidang

¹⁹ Greenberg and Baron, *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*, Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts., 2003, p. 159

mereka. Dibandingkan dengan individu yang harus bekerja tidak sesuai dengan minat dan bidang kerjanya.

Menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang, kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang-ulang. Karena seseorang akan merasa jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas dapat melakukan sesuatu hal yang mereka inginkan terkait dengan pekerjaan mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Roelen berpendapat bahwa
“kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi atau perspektif karir”²⁰.

Berikut adalah penjelasan dari indikator kepuasan kerja:

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan itu dapat menyediakan kesempatan bagi seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas yang diberikan dan tantangan dalam mengerjakan tugas yang menarik.

Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diterima seseorang sebanding dengan kerja keras yang diberikan dan sama dengan upah

²⁰ Roelen, *loc, cit*

yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama dengan karyawan lain. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan dalam membimbing dan memberikan dukungan kepada bawahannya. Seorang atasan yang dapat menunjukkan sikap kepemimpinan yang baik dihadapan bawahannya akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi bawahannya.

Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu hubungan yang terjadi antar sesama rekan kerja dianggap mampu memberikan dukungan dan bantuan secara teknis dan emosional terhadap sesama rekan kerja. Kepuasan dengan promosi atau perspektif karir, yaitu kesempatan yang diberikan kepada seseorang untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dibanding sebelumnya. Diberikanya promosi jabatan dapat membuat seseorang merasa lebih puas dan bersemangat dalam melaksanakan kerjanya.

d. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Adapun Kreitner mengatakan bahwa “terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik”²¹.

Berikut adalah penjelasan faktor-faktor dari kepuasan kerja karyawan :

²¹ Kreitner and Kinnicki , *Perilaku Organisasi*. Buku Kesatu. (Jakarta: Salemba Empat, 2004)

Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*). Model ini mengajukan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Perbedaan (*Discrepancies*). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

Pencapaian nilai (*Value attainment*). Gagasan *Value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Keadilan (*Equity*). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

Komponen genetik (*Dispositional/ genetic components*). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini

menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan perkerjaan.

e.Dampak Kepuasan Kerja Karyawan

Terpenuhinya kepuasan karyawan akan memberikan dampak bagi perusahaan maupun pada diri karyawan itu sendiri. Apabila seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka dampak yang diterima oleh perusahaan pun juga akan memuaskan, dan sebaliknya.

Robbins mengatakan bahwa

“terdapat beberapa dampak yang disebabkan karena adanya kepuasan kerja oleh karyawan, yaitu produktivitas, kepuasan konsumen, kepuasan hidup, absensi dan *turnover*”²².

Berikut adalah penjelasan dampak yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja:

Dampak terhadap produktivitas, kepuasan kerja yang dialami oleh seorang karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi akan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya akan membuat karyawan tersebut lebih menyenangkan pekerjaannya dan membuatnya untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki karyawan produktif akan lebih mudah

²² Robbins, *loc, cit*

dalam pencapaian tujuan organisasinya, karena tugas yang dibebankan oleh karyawan akan lebih cepat terselesaikan dengan hasil kerja yang memuaskan.

Dampak Terhadap Kepuasan Konsumen, kepuasan kerja karyawan juga akan menentukan kepuasan yang dialami oleh konsumen. Pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepuasan kerja karyawan akan tercermin dari bagaimana karyawan tersebut melayani konsumennya. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung lebih ramah, bekerjasama dan menghargai setiap keinginan konsumen. Dengan sikap yang diberikan oleh karyawan tersebut membuat konsumen lebih puas dan merasa nyaman dalam menggunakan jasa dari perusahaan tersebut.

Dampak Terhadap Kepuasan Hidup, kepuasan kerja yang dimiliki seseorang juga akan membuat karyawan tersebut lebih puas dalam menjalani kehidupannya. Karena apabila nilai-nilai kepuasan kerja yang diinginkan oleh seorang karyawan sudah dipenuhi, maka karyawan tersebut akan lebih merasa bahagia dan merasa lebih puas dalam menjalani kehidupannya karena setiap nilai-nilai yang diperlukan sudah merasa dipenuhi.

Dampak Terhadap Absensi, kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari beberapa hal terkait dengan perilaku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang

lebih sering absen, tidak disiplin, mangkir dari pekerjaan, melanggar tata tertib, dan banyak hal negatif lainnya biasanya cenderung dilakukan oleh karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Absensi yang meningkat biasanya dilakukan oleh seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan berusaha untuk menghindar dari tanggung jawab kerjanya.

Dampak Terhadap *Turnover*, ketidakpuasan seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan dapat membuat karyawan tersebut memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Alasan dari karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya adalah karena tidak terpenuhinya nilai-nilai kepuasan yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Hal ini membuat karyawan untuk memilih meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya dan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memenuhi nilai-nilai kepuasan yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan sekitar dan seorang individu terdapat hubungan yang sangat erat karena lingkungan sekitar memiliki dampak yang cukup besar bagi kenyamanan dan keamanan yang dirasakan oleh individu tersebut. Adaptasi dengan lingkungan sekitar merupakan hal yang perlu dilakukan oleh seorang individu dalam mempertahankan hidupnya. Demikian pula dalam melaksanakan

sebuah pekerjaan, seorang karyawan dituntut untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Dalam melaksanakan kerjanya, seorang karyawan diharuskan untuk melakukan interaksi dengan kondisi di lingkungan kerjanya.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sastrohadiwiryono yaitu “lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya”²³.

Adapun Nitisemito mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”²⁴.

Sedangkan Kusriyanto berpendapat bahwa “lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai”²⁵.

Berdasarkan dengan definisi yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi efektifitas dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hendri Tanjung mengatakan bahwa “lingkungan kerja juga memberikan manfaat dalam menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat”²⁶.

²³ Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), p.177

²⁴ Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Edisi Kesembelian. (Jakarta: Ghalia-Indonesia, 2008), p.199

²⁵ Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta : Gramedia, 2005), p.170

²⁶ Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Universitas Trisakti, 2003), p.255

Sedangkan Sedarmayanti berpendapat bahwa “kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”²⁷.

Adapun Soetjipto mengatakan “lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh atau dampak yaitu kenyamanan, perilaku, kinerja dan tingkat stress karyawan”²⁸.

Berdasarkan definisi tersebut, kita dapat memahami bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, karena kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan berada dalam lingkungan kerja yang tidak mendukungnya dalam bekerja, akan membuat karyawan tersebut menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan kerjanya. Ruang kerja yang tersedia, jenis perlengkapan dan peralatan yang diperlukan karyawan dalam

²⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2011), p.26

²⁸ Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. editor: A. Usmara. (Yogyakarta: Asmara Books, 2004)

menunjang kerjanya, tingkat kebisingan, dan berbagai fasilitas fisik lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja akan berdampak pada hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Menurut Moekijat

“lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang digunakan, dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi kerja fisik dalam kondisi dimana pekerjaan harus dilakukan”²⁹.

Adapun menurut Moekijat

“lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”³⁰.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi individu, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Al-Fajar mengatakan bahwa

“lingkungan fisik pekerjaan seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kegaduhan (kebisingan), penerangan, dan

²⁹ Moekijat, *Manajemen Lingkungan Kerja*, (Jakarta: Erlangga, Terjemahan, 2004), p.135

³⁰ Sedarmayanti, *loc.cit.*

warna tempat kerja dapat berpengaruh pada disain pekerjaan”³¹.

Adapun Marwansyah mengatakan bahwa

“kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja secara tidak langsung, dan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan, yang terdiri dari kesemrawutan tempat kerja, kebisingan, temperatur, ventilasi, dan pencahayaan”³².

Sedangkan Sedarmayanti mengatakan bahwa

“faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna ditempat kerja, dekorasi, musik, dan kemanan di tempat kerja”³³.

Berdasarkan penjelasan dari teori-teori tersebut, kita dapat mengetahui bahwa kondisi lingkungan fisik dapat diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu penerangan, kebisingan, sirkulasi udara (ventilasi), temperature dan kelembaban.

Berikut adalah penjelasan dari indikator dari lingkungan kerja fisik:

Pencahayaan atau penerangan, pencahayaan atau penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja karyawan. Tempat kerja yang minim penerangan dapat menurunkan kesehatan karyawan, terutama kelelahan mata dan mental, terlebih apabila pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan tulisan atau huruf (membaca atau menulis). Apabila pekerjaan yang diberikan

³¹ Al-fajar , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015), p.22

³² Marwansyah , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: ALFABETA, cv, 2014), p.358

³³ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. *op,cit*

berhubungan dengan peralatan kerja, terutama mesin kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan kecelakaan kerja karena minimnya penerangan.

Kebisingan, bunyi adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sehari-hari. Namun bunyi yang berlebihan dan berlangsung secara terus-menerus juga akan menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kebisingan tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kebisingan juga dapat mengakibatkan gangguan pendengaran pada karyawan dan dalam jangka lama akan mengakibatkan kelelahan pada karyawan.

Sirkulasi udara (ventilasi), perputaran udara pada sebuah ruang kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dari karyawan yang bekerja, hal ini dikarenakan udara bereperan penting dalam proses metabolisme tubuh. Sebuah lingkungan kerja yang memiliki kualitas udara yang kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dari karyawannya dan juga dapat mempercepat proses kelelahan pada tubuh mereka.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara. Suatu keadaan dengan temepature udara sangat panas dan

kelembabannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

Temperature atau suhu yang dibutuhkan tiap karyawan berbeda satu dengan lainnya. Karena itu temperature dalam sebuah ruangan di lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan para karyawannya. Karena apabila temperature pada sebuah ruang kerja terlalu tinggi ataupun terlalu rendah akan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Karena berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda.

a. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik meliputi :

Sedarmayanti mengatakan

“faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna ditempat kerja, dekorasi, musik, dan kewanaman di tempat kerja”³⁴.

Berikut adalah penjelasan faktor-faktor dari lingkungan kerja fisik:

Penerangan atau cahaya di tempat kerja, cahaya atau penerangan memberikan manfaat yang cukup besar bagi karyawan dalam mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu diperlukan cahaya yang cukup bagi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

³⁴ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, op,cit

Sirkulasi udara, perputaran udara yang teratur akan menghasilkan kadar oksigen yang baik,. Oksigen diperlukan bagi setiap individu dalam melangsungkan kehidupannya. Dengan kadar oksigen yang baik dan cukup akan mempengaruhi suhu (*temprature*) dan kelembaban di ruangan kerja tersebut. Udara yang sejauk akan mmeberikan suhu yang nyaman dan mengurangi kadar kelembaban dalam ruangan kerja.hal tersebut akan membuat seorang karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kadar oksigen yang masuk ke dalam tubuhnya cukup dan dengan kualitas yang baik.

Kebisingan di tempat kerja, bunyi yang tidak disukai dan terkesan mengganggu seseorang dapat menimbulkan kebisingan bagi orang tersebut. Kebisingan dapat mengganggu seseorang yang sedang mengerjakan tugasnya dikarenakan dapat memcah konsentrasi seseorang dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrsi seseorang, maka pekerjaan yang dihasilkan pun akan cenderung tidak sesuai dengan yang diminta sehingga dapat menimbulkan kerugian baik dari karyawan tersebut maupun perusahaan.

Getaran mekanis di tempat kerja, getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada

umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik dalam intensitas maupun frekwensi.

Faktor keindahan, faktor keindahan yang termasuk dalam lingkungan fisik tempat kerja yaitu, bau-bauan di tempat kerja, tata warna, dekorasi dan musik di tempat kerja. Hal ini dikarenakan faktor keindahan tersebut dapat meningkatkan kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja sehingga akan memberikan dampak yang baik dalam hasil kerja mereka.

Keamanan di tempat kerja, keamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi keamanan lingkungan kerja perlu diperhatikan dan diawasi keberadaannya karena apabila hal ini tidak diberi perhatian yang serius dapat berakibat fatal bagi karyawan. Keamanan jiwa dan materiil merupakan hal yang dapat menarik perhatian karyawan. Apabila karyawan sudah merasa aman akan hal tersebut, maka karyawan akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Dampak Lingkungan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan.

Adapun Soetjipto mngatakan bahwa “beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, yaitu kenyamanan karyawan, perilaku karyawan, kinerja dan tingkat stress karyawan”³⁵.

Berikut adalah penjelasan dampak dari lingkungan kerja pada karyawan :

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

Perilaku karyawan, perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

Kinerja karyawan , jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara

³⁵ Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. editor: A. Usmara. (Yogyakarta: Asmara Books, 2004)

berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

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

B. Hasil penelitian yang Relevan

Dibawah ini disebutkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang peneliti gunakan sebagai bahan referensi. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. (Nasution, Wendi (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan*. Jurnal Mandiri, Vol.4, No.1, Februari 2013, ISSN: 1907-4158)

Pada kegiatan operasional yang dilakukan perusahaan, *turnover* umumnya memang sering terjadi. Pada sisi lain, penggantian terus terjadi karena tingkat produktivitas (usia, rotasi) oleh karena itu perusahaan harus melakukan antisipasi dengan menyiapkan pendatang baru, sehingga regenerasi yang tidak berhenti. Penelitian ini menunjukkan bahwa *R square* skor 0,898, artinya semua variabel dependen kepuasan kerja (karya-karya, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, dan bayaran) dalam model regresi dapat menjelaskan variabel dependen varian

dengan baik. Oleh karena itu, berdasarkan R skor persegi, model regresi dapat menjelaskan varian variabel dependen dan independen. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat dipahami bahwa hipotesis pertama (**kepuasan kerja**) yang menyatakan diduga semua variabel bebas secara simultan **mempunyai pengaruh terhadap intensi turnover** adalah terbukti kebenarannya.

2. (Yunita, Ni Kadek Lisna (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 5, 2015: 1166-1185)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan **lingkungan kerja** terhadap *turnover intention*. Penelitian ini melibatkan karyawan perusahaan keramik di Desa Pejaten Tabanan berjumlah 90 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh F hitung sebesar 126,454 dengan nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak. Pada tingkat kesalahan 5%, keadilan organisasi dan **lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention**.

R Square sebesar 74,4% membuktikan bahwa keadilan organisasi dan **lingkungan kerja** mempengaruhi *turnover intention* sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis

yang menyatakan bahwa keadilan organisasi dan **lingkungan kerja** memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* terdukung.

3. (Jeen, S. Batty Dorance. (2014). *A Study on attrition – turnover intentions in retail industry. International Journal of Business and Administration Research Review*. Vol.I, Issue No.3, ISSN: 2347-856X)

Perputaran karyawan pada sebuah perusahaan menjadi sebuah perhatian khusus, karena adanya tingkat perputaran karyawan yang tinggi akan sangat merugikan baik dari perusahaan itu sendiri dan karyawannya. Bagaimana mengurangi adanya tingkat perputaran karyawan merupakan tantangan yang sangat penting bagi Manajer SDM saat ini. Untuk menganalisis niat perputaran karyawan dan dampaknya bagi perusahaan maka 100 kuesioner didistribusikan kepada karyawan baris pertama dan menengah di perusahaan gerai ritel yang dipilih di Banglore. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan melalui kuesioner. Dari analisis ekonometrik ditemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab karyawan ritel *melakukan turnover intention (mengundurkan diri)* yaitu jam kerja, *kondisi lingkungan* kerja, pertumbuhan karir, dan *kepuasan pada gaji*.

Nilai signifikansi dari faktor-faktor tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dari pendapat responden yang dipilih berdasarkan latar belakang pendidikan mengenai faktor-faktor tersebut.

C. Kerangka Teoretik

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dapat menimbulkan efek kepuasan kerja terhadap diri seseorang. Hal ini dikarenakan, apabila seseorang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, maka permasalahan sosial dan tanggung jawab kerja dalam sebuah team akan dapat diatasi. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri seseorang. Seorang atasan yang memiliki kualitas komunikasi yang baik dengan bawahannya, akan lebih mudah mengerti permasalahan kerja yang sedang dialami oleh karyawannya. Dengan begitu seorang atasan akan lebih mengetahui apa saja yang diperlukan oleh karyawannya dan dapat mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Ketika hubungan seorang karyawan dengan atasannya berlangsung baik maka, karyawan tersebut cenderung merasa lebih puas dan tingkat *turnover intention* dapat ditekan dan cenderung menurun.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji yang diterima oleh karyawan tersebut. Ketika seorang karyawan menerima gaji yang menurutnya sudah mampu memenuhi setiap kebutuhannya dan dapat memberikan kepuasan hidup bagi karyawan, maka karyawan tersebut cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan bahwa, apabila kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima tinggi maka keinginan berpindah

dari pekerjaannya akan rendah. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Peluang karir juga menjadi salah satu pertimbangan dalam kepuasan karyawan. Promosi naik jabatan yang diberikan oleh perusahaan karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, dan dapat membuat karyawan merasa lebih puas karena kerja kerasnya diberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan. Dalam hal ini kita dapat melihat bahwa seorang karyawan yang mendapat promosi jabatan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka hal ini akan mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*) dari karyawan tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan akan menentukan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja didalamnya. Apabila kondisi dalam perusahaan tersebut berlangsung dengan baik, maka karyawan pun akan lebih merasa nyaman dan betah saat bekerja dalam perusahaan tersebut. Perusahaan diwajibkan untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawannya selama bekerja. Lingkungan kerja yang buruk, seperti minimnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak tersedianya ruangan istirahat khusus, akan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Semakin lengkapnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Adapun aspek dari pengukurang lingkungan kerja yaitu suasana kerja dan fasilitas kerja yang diterima karyawan. Suasana kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan kerjanya seperti, penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, faktor-faktor keindahan tempat kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dapat membuat karyawan betah di perusahaan tersebut dan enggan mencari pekerjaan di tempat lain. Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya (*turnover intention*).

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

Dalam mengatasi permasalahan *turnover intention* karyawannya, perusahaan perlu lebih memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan faktor dasar yang mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berbeda satu dengan lainnya. Karyawan yang nilai-nilai kebutuhannya seperti gaji yang sesuai, mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja dan atasannya, serta mendapatkan peluang karir. Apabila hal-hal tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa lebih puas

dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan lain yang merasa kebutuhannya belum mampu terpenuhi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi tindakan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja diharapkan untuk selalu berlangsung secara kondusif, karena hal ini dapat menunjang kerja dari karyawan tersebut. Seorang karyawan yang didukung oleh fasilitas yang memadai, akan mampu memaksimalkan kerja dari karyawan tersebut dan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja yang membuat karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dimilikinya, serta didukung dengan suasana kerja serta fasilitas kantor yang baik, maka karyawan akan lebih menghasilkan pekerjaan yang memuaskan tanpa mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya, hubungan yang berlangsung baik dengan rekan kerja serta atasannya, dan mendapatkan peluang kerja tinggi serta didukung dengan suasana kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang mendukung akan membuat karyawan tersebut cenderung bertahan lama dalam pekerjaannya atau bisa dikatakan bahwa *turnover intention* akan menurun di perusahaan tersebut.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

- H 1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.
- H 2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.
- H 3: Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian adalah suatucara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistematis.

Menurut Indriarto

“penelitian adalah suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu serta memperoleh pengetahuan yang bermanfaat untuk menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah”³⁶.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh sebuah data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.

³⁶ Indriarto dan Supomo, *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akutansi dan Manajemen*, (Yogyakarta:BPFE, 2002)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA yang berlokasi di JL. KH. Abdullah Syafe'i, Blok A Persil No: 21 D, Kebon Baru, Tebet Jakarta Selatan. Peneliti memilih tempat tersebut sebagai tempat penelitian karena perusahaan tersebut dinilai memiliki permasalahan yang sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti yang berkaitan dengan *turnover intention*. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2016 sampai bulan Januari 2017.

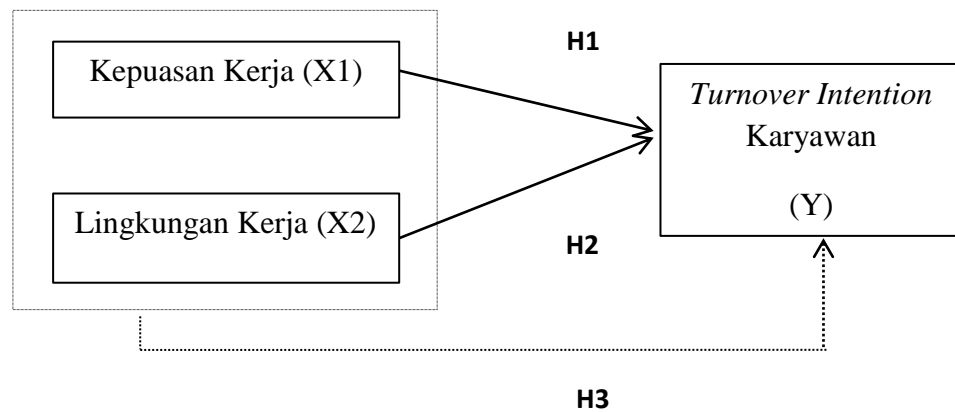
C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer dalam variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan menggunakan data sekunder dalam variabel terikat *Turnover Intention* (Y). Peneliti memilih metode tersebut karena dianggap paling sesuai dengan pencapaian tujuan peneliti, yaitu untuk mendapatkan data yang bersangkutan dengan status gejala yang timbul pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan dengan hipotesis yang diajukan, terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), maka konstelasi antara X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



D. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan hal yang diperlukan dalam sebuah penelitian sebagai sumber dalam mengumpulkan data dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono

“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”³⁷.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1

Jumlah Karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA

DIVISI	Jumlah Karyawan
<i>Marketing</i>	4
<i>HRD & General</i>	8
<i>Finance</i>	2
<i>Engineering</i>	40
TOTAL	54

Sumber: Data diolah oleh peneliti

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), p.117

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Menurut Sugiyono “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”³⁸.

Dalam menentukan sampel diperlukan sebuah metode pengambilan sampel yang tepat, dengan tujuan dapat memperoleh sampel yang representatif dan mampu menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rambang proporsional (*proposional random sampling*) yaitu dengan metode pengambilan sampel dimana setiap anggota karyawan dari setiap divisi (kelompok) yang terdapat pada perusahaan tersebut dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Arikunto

“apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian lebih dari 100 maka sampel dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”³⁹.

Jumlah sampel yang akan diambil dari populasi tersebut adalah 48 orang, pengambilan sampel tersebut berdasarkan pada tabel jumlah sampel tertentu dari *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5%.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebar angket kepada seluruh karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Angket

³⁸ Sugiyono, *op.cit*, p.118

³⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) p,134

diberikan kepada perusahaan tersebut selama 3 hari untuk diisi oleh karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. *Turnover Intention*

a. Definisi Konseptual

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah atau meninggalkan organisasi atau perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain.

b. Definisi Operasional

Turnover intention merupakan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang terdiri dari indikator niat karyawan untuk keluar, karyawan yang mencari alternatif pekerjaan lain, dan karyawan yang berpikir untuk keluar. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert.

c. Kisi-kisi Instrument *Turnover Intention*

Kisi-kisi dari instrumen yang terdapat dalam tabel dibawah ini, merupakan kisi-kisi instrument yang akan digunakan untuk mengukur variabel dependen *Turnover Intention* dan juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen yang digunakan dapat mencerminkan dimensi dari *turnover intention*. Kisi-kisi instrument *turnover intention* dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Tabel Instrument Variabel Y
(Turnover Intention)

Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Soal	Butir Final	
			+	-		+	-
Turnover Intention	Berpikir untuk keluar	5	2*,9	1*,3,6	3	7	1,4
	Mencari pekerjaan lain	5	4,7,10,11*	14	4	2,5,8	11
	Niat untuk keluar	5	8,15,13	5,12	5	9,12,10	3,6

Untuk mengisi instrument penelitian tersebut, peneliti menyediakan kolom alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi responden. Setiap jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Skala penilaian *turnover intention* dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian Variabel Y
(Turnover Intention)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen *Turnover Intention*

a. Uji Validitas

Proses pengembangan instrumen *turnover intention* dimulai pada penyusunan instrument model skala likert yang mengacu

pada indikator variabel *turnover intention* seperti pada tabel III.2. Pada tahapan berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kembali dengan dosen pembimbing dalam membahas validitas konstruk, yaitu mengetahui seberapa jauh butir-butir yang terdapat pada instrumen tersebut telah mengukur variabel *turnover intention* sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan pada perusahaan *Engineering Consultant* lain yaitu PT. MULTIKONSULINDO MANDIRI yang merupakan cabang dari PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan instrument. Menurut Djaali “proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut”⁴⁰.

$$rit = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2.xt^2}}$$

⁴⁰ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008) p.86

Keterangan :

r_{it} : koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$\sum xi$: jumlah kuadrat deviasi skor xi

$\sum xt$: jumlah kuadrat deviasi skor dari xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 15 pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 12 pertanyaan.

b. Uji reabilitas

Menurut Sugiyono “instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek sama, akan menghasilkan data yang sama”⁴¹. Selanjutnya, akan dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbarch*, yang

⁴¹ Sugiyono, *op.cit*, p.120

sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reabilitas dengan rumus *Alpha Cronbarch*.

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien realibilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

$\sum si^2$: jumlah varians butir

st^2 : varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S^2 : varians

$\sum Y^2$: jumlah dari hasil kuadrat setiap butir soal

$(\sum Y)^2$: jumlah butir soal yang dikuadratkan

N : banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil realibilitas sebesar 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien realibilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki realibilitas yang sangat tinggi.

2. Kepuasan Kerja (X1)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sebuah keadaan atau kondisi emosional yang positif dimana seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya dan berkaitan dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang terdiri dari indikator gaji atau imbalan (gaji yang pantas, sesuai dengan kebutuhan), pekerjaan itu sendiri (tugas yang menarik), pengawasan atasan (memberikan bantuan teknis, dukungan perilaku), rekan kerja (dukungan sosial, dukungan teknis) dan kesempatan promosi (peningkatan perspektif karir). Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala likert.

c. Kisi-kisi Instrument Kepuasan Kerja

Kisi-kisi dari instrumen yang terdapat dalam tabel dibawah ini, merupakan kisi-kisi instrument yang akan digunakan untuk mengukur variabel independen Kepuasan Kerja dan juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen yang digunakan dapat mencerminkan dimensi dari kepuasan kerja. Kisi-kisi instrument kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.4

TABEL III.4
Tabel Instrument Variabel X1
(Kepuasan Kerja)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Soal	Butir Final	
				+	-		+	-
Kepuasan Kerja	Gaji	Gaji yang pantas	2	13	19	2	11	16
		Sesuai dengan kebutuhan	2	1,6		2	1,6	
	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	4	2,8*	7,14	3	2	7,12
	Supervisi	Memberikan bantuan teknis	3	16	3	3	13	3
		Dukungan perilaku	1	9	10*		8	
	Rekan kerja	Dukungan sosial	4	11,15*,17		3	9,14	
		Dukungan teknis			4			4
	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	4	5,18	12,20	4	5,15	10,17

Untuk mengisi instrument penelitian tersebut, peneliti menyediakan kolom alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi responden. Setiap jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Skala penilaian kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.5

TABEL III.5
Skala Penilaian Variabel X1
(Kepuasan Kerja)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrument Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai pada penyusunan instrument model skala likert yang mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja seperti pada tabel III.4. Pada tahapan berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kembali dengan dosen pembimbing dalam membahas validitas konstruk, yaitu mengetahui seberapa jauh butir-butir yang terdapat pada instrumen tersebut telah mengukur variabel kepuasan kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.5. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan pada perusahaan *Engineering Consultant* lain yaitu PT. MULTIKONSULINDO MANDIRI yang merupakan cabang dari PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan instrument.

Menurut Djaali “proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut”⁴²:

⁴² Djaali dan Pudji Muljono, *loc.cit*

$$r_{it} = \frac{\sum xi \cdot xt}{\sqrt{\sum xi^2 \cdot xt^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$\sum xi$: jumlah kuadrat deviasi skor xi

$\sum xt$: jumlah kuadrat deviasi skor dari xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 20 pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 17 pertanyaan.

b. Uji reabilitas

Menurut pendapat Sugiyono “instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek sama, akan menghasilkan data yang sama”⁴³.

⁴³ Sugiyono, *loc.cit*

Selanjutnya, akan dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbarch*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reabilitas dengan rumus *Alpha Cronbarch*.

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien realibilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

$\sum si^2$: varians butir

st^2 : varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S^2 : varians

$\sum Y^2$: jumlah dari hasil kuadrat setiap butir soal

$(\sum Y)^2$: jumlah butir soal yang dikuadratkan

N : banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil realibilitas sebesar 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien realibilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki realibilitas yang sangat tinggi.

3. Lingkungan Kerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja fisik adalah tempat ataupun suasana kerja yang berada disekitar karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik yang berada disekitar karyawan bekerja, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti penerangan, kebisingan, ventilasi udara, temperature dan kelembaban.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja fisik merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang terdiri dari indikator penerangan, kebisingan, ventilasi udara, temperature, dan kelembaban. Instrument ini diukur dengan menggunakan skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Kisi-kisi dari instrumen yang terdapat dalam tabel dibawah ini, merupakan kisi-kisi instrument yang akan digunakan untuk mengukur variabel independen lingkungan kerja fisik dan juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen yang

digunakan dapat mencerminkan dimensi dari lingkungan kerja fisik.

Kisi-kisi instrument lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel III.6

TABEL III.6
Tabel Instrument Variabel X2
(Lingkungan Kerja)

Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Soal	Butir Final	
			+	-		+	-
Lingkungan Kerja	Penerangan	4	1,19	6,13	4	1,16	6,11
	Kebisingan	4	7*,8	2,14	3	7	2,12
	Sirkulasi Udara	4	3,9	10*,15	3	3,8	13
	Temperature/ Suhu	4	4,11	16,20	4	4,9	14,17
	Kelembaban	4	5,17	12,18*	3	5,15	10

Untuk mengisi instrument penelitian tersebut, peneliti menyediakan kolom alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi responden. Setiap jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Skala penilaian lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel III.7

TABEL III.7
Skala Penilaian Variabel X2
(Lingkungan Kerja)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrument Lingkungan Kerja

a. Uji Validitas

Proses pengembangan instrumen lingkungan kerja dimulai pada penyusunan instrument model skala likert yang mengacu pada indikator variabel lingkungan kerja seperti pada tabel III.6. Pada tahapan berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kembali dengan dosen pembimbing dalam membahas validitas konstruk, yaitu mengetahui seberapa jauh butir-butir yang terdapat pada instrumen tersebut telah mengukur variabel lingkungan kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.7. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan pada perusahaan *Engineering Consultant* lain yaitu PT. MULTIKONSULINDO MANDIRI yang merupakan cabang dari PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan instrument.

Menurut Djaali “proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut”⁴⁴.

⁴⁴ Djaali dan Pudji Muljono, *loc.cit*

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2.xt^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$\sum xi$: jumlah kuadrat deviasi skor xi

$\sum xt$: jumlah kuadrat deviasi skor dari xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu

$r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau

drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 20 pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 17 pertanyaan.

b. Uji reabilitas

Adapun menurut pendapat Sugiyono “instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek sama, akan menghasilkan data yang sama”⁴⁵.

Selanjutnya, akan dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir

⁴⁵ Sugiyono, *loc.cit*

pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbarch*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reabilitas dengan rumus *Alpha Cronbarch*.

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien realibilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

$\sum si^2$: varians butir

st^2 : varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S^2 : varians

$\sum Y^2$: jumlah dari hasil kuadrat setiap butir soal

$(\sum Y)^2$: jumlah butir soal yang dikuadratkan

N : banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil realibilitas sebesar 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien realibilitas tes

termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki realibilitas yang sangat tinggi.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal.
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*,

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi yang digunakan untuk melakukan verifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan, apabila signifikansi $< 0,05$. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier.
- 2) H_1 : artinya data linier.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linieritas yaitu:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”⁴⁶. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

⁴⁶ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Undip, 2011), p.105

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut pendapat Husein

“uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”⁴⁷.

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai *absolute* residual terhadap variabel independent. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : tidak ada heteroskedastisitas.
- 2) H_1 : terdapat heteroskedastisitas

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya

⁴⁷ Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), p.179

digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel terikat (*turnover intention*)

X_1 : variabel bebas pertama (kepuasan kerja)

X_2 : variabel bebas kedua (lingkungan kerja)

a : konstanta (nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 : koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (kepuasan kerja)

b_2 : koefisien regresi variabel kedua, X_2 (lingkungan kerja)

dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus :

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) H_0 : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) H_1 : variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 3) H_0 : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 4) H_1 : variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

- 3) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 4) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas secara serentak. Koefisien determinasi ini R^2 dapat menggambarkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel (Y).

Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung R Squared (R^2) atau koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

b_1 : koefisien regresi variabel X1

b_2 : koefisien regresi variabel X_2

X_1, X_2 : variabel independen

Y : variabel dependen

Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Apabila nilai R^2 yang diperoleh mendekati nol, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat tersebut. Namun, sebaliknya ketika nilai R^2 mendekati 1, artinya variabel-variabel bebas tersebut secara keseluruhan mempunyai pengaruh besar terhadap variabel terikat dan akan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel pada penelitian dan merujuk pada masalah yang terdapat dalam penelitian, maka data dikelompokkan menjadi dua bagian yang sesuai dengan jumlah variabel yang terdapat pada penelitian. Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja, dan variabel terikat (Y) yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Hasil perhitungan statistik deskriptif pada setiap variabel, diuraikan sebagai berikut:

1. Turnover Intention

Data *turnover intention* merupakan data primer yang didapatkan melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 karyawan yang bekerja di PT. INTEREKA KARSA PRAMURTYA sebagai respondennya.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 39,5 dan skor tertinggi 58,5 dan rata-rata skor variabel *turnover intention* sebesar 47,41. Varians (S^2) turnover intention sebesar 18,12 dan simpangan baku 4,25.

Deskripsi data dan distribusi frekuensi data *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana rentang skor adalah 13 dengan banyaknya kelas interval 7 dan panjang kelas 2.

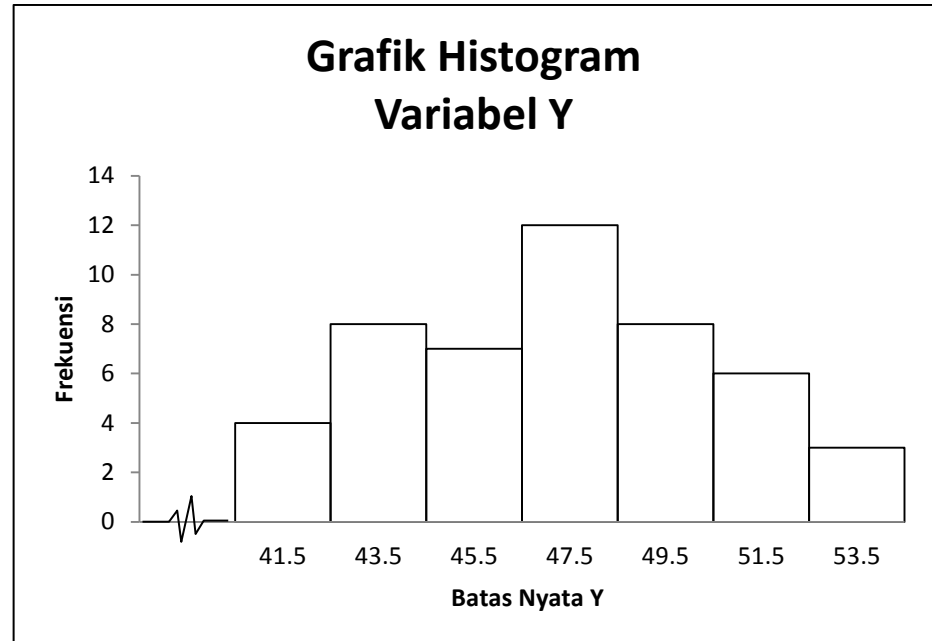
Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

NO	KELAS INTERVAL	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative	Mean	S ²	S
1	41-42	41.5	42.5	4	8.33%	47.41	18.12	4.25
2	43-44	43.5	44.5	8	16.67%			
3	45-46	45.5	46.5	7	14.58%			
4	47-48	47.5	48.5	12	25.00%			
5	49-50	49.5	50.5	8	16.67%			
6	51-52	51.5	52.5	6	12.50%			
7	53-54	53.5	54.5	3	6.25%			
TOTAL				48	100%			

Dari tabel distribusi frekuensi variabel *turnover intention* (Y) di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel *turnover intention* terletak pada interval ke 4 yaitu pada kelas interval 47-48 dengan frekuensi relative sebesar 25,00% dan terdapat dalam rentan sedang karena ada pada kriteria 45,3-49,6. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada interval ke 7 yaitu pada kelas interval 53-54 dengan frekuensi relative sebesar 6,25%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut pada *turnover intention*, maka data ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel *Turnover Intention*



Jika diasumsikan skor tertinggi *turnover intention* pada karyawan adalah 60 (banyaknya instrumen yaitu 12 dikali dengan skor tertinggi jawaban responden yaitu 5). Didapat jumlah nilai rata-rata *turnover intention* pada karyawan yaitu 47,41. Untuk memperoleh gambaran detail variabel *turnover intention*, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Skor Indikator *Turnover Intention* (Y)

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase (%)
1	Berpikir untuk keluar	1	190	571	3	190.33	33,42
		4	178				
		7	203				
2	Mencari pekerjaan lain	2	181	763	4	190.75	33,50
		5	189				
		8	195				
		11	198				
3	Niat untuk keluar	3	171	942	5	188.4	33,08
		6	194				
		9	181				
		10	194				
		12	202				
TOTAL				2276	12	569.48	100,00

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator *turnover intention* di atas, dapat diketahui *turnover intention* yang paling tinggi adalah pada indikator mencari pekerjaan lain yaitu sebesar 33,50%. Sedangkan indikator *turnover intention* yang paling rendah adalah niat untuk keluar yaitu sebesar 33,08%.

2. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja merupakan data primer yang didapatkan melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 karyawan yang bekerja di PT. INTEREKA KARSA PRAMURTYA sebagai respondennya.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 41,5 dan skor tertinggi 61,5 dan rata-rata skor variabel *turnover intention* sebesar 52,85. Varians (S^2) kepuasan kerja sebesar 33,10 dan simpangan baku 5,75.

Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana rentang skor adalah 20 dengan banyaknya kelas interval 7 dan panjang kelas 3.

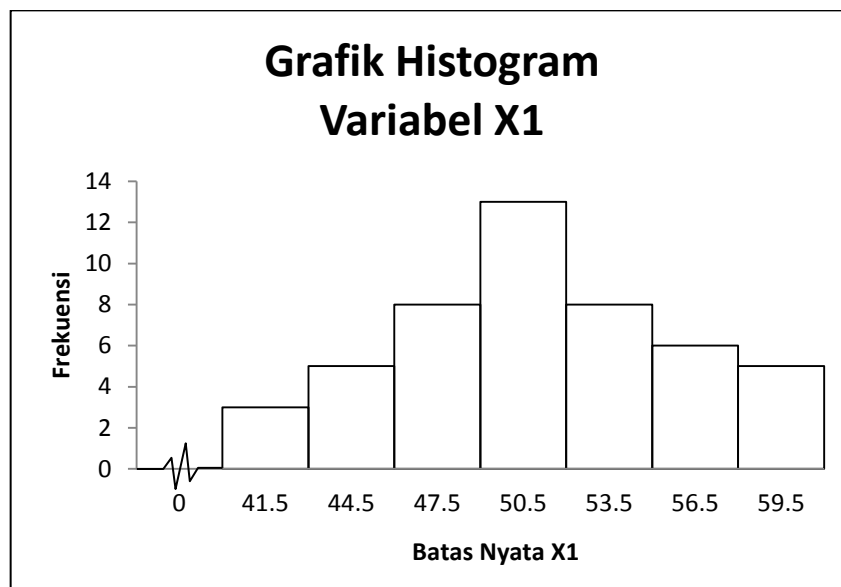
Tabel IV.3

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

NO	KELAS INTERVAL	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)	Mean	S^2	S
1	41-43	41.5	43.5	3	6.25%	52.85	33.1	5.75
2	44-46	44.5	46.5	5	10.42%			
3	47-49	47.5	49.5	8	16.67%			
4	50-52	50.5	52.5	13	27.08%			
5	53-55	53.5	55.5	8	16.67%			
6	56-58	56.5	58.5	6	12.50%			
7	59-61	59.5	61.5	5	10.42%			
TOTAL				48	100.00%			

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (X1) di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel kepuasan kerja terletak pada interval ke 4 yaitu pada kelas interval 50-52 dengan frekuensi relative sebesar 27,08% dan terdapat dalam rentan sedang karena ada pada kriteria 47,6-54,2. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada interval ke 1 yaitu pada kelas interval 41-43 dengan frekuensi relative sebesar 6,25%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi asbolut pada kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja



Jika diasumsikan skor tertinggi *turnover intention* pada karyawan adalah 85 (banyaknya instrumen yaitu 17 dikali dengan skor tertinggi jawaban responden yaitu 5). Didapat jumlah nilai rata-rata *turnover intention* pada karyawan yaitu 52,85. Untuk memperoleh gambaran detail variabel kepuasan kerja, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Skor Indikator Kepuasan Kerja(X1)

No	Indikator	Total skor	N	Mean	Persentase (%)
1	Gaji	524	4	131,00	17,14
2	Pekerjaan itu sendiri	452	3	150,66	20,00
3	Supervisi	474	3	158,00	20,67
4	Rekan kerja	527	3	175,66	23,00
5	Promosi	595	4	148,75	19,46
Total		2572	17	764,07	100,00

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator turnover intention di atas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada indikator rekan kerja yaitu sebesar 23,00%. Sedangkan indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah gaji yaitu sebesar 17,14%. Selanjutnya data kepuasan kerja berdasarkan rata-rata sub indikator, yaitu:

Tabel IV.5
Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja (X1)

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase %																																																																										
1	Gaji	Gaji yang pantas	11	138	266	2	133,00	10,72																																																																										
			16	128							Sesuai dengan kebutuhan	1	117	258	2	129,00	10,39	6	141	2	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	2	147	452	3	150,66	12,14	7	155	12	150	3	Supervisi	Memberikan bantuan teknis	3	151	303	2	151,50	12,21	13	152			Dukungan perilaku	8	159	171	1	171,00	13,78	9	176	4	Rekan kerja	Dukungan sosial	14	165	341	2	170,50	13,74	4	163	5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5	163	595	4	148,75	12,00	10	150	15	161	17	121	TOTAL	
		Sesuai dengan kebutuhan	1	117	258	2	129,00	10,39																																																																										
			6	141					2	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	2	147	452	3	150,66	12,14	7	155				12	150					3	Supervisi	Memberikan bantuan teknis	3	151	303	2	151,50	12,21	13	152			Dukungan perilaku	8	159	171	1	171,00	13,78	9	176	4	Rekan kerja	Dukungan sosial	14	165	341	2	170,50	13,74	4	163	5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5				163	595					4	148,75	12,00	10	150	15	161	17
2	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	2	147	452	3	150,66	12,14																																																																										
			7	155																																																																														
			12	150					3	Supervisi	Memberikan bantuan teknis	3	151	303	2	151,50	12,21	13	152			Dukungan perilaku	8	159	171	1	171,00	13,78	9	176	4	Rekan kerja	Dukungan sosial	14	165	341	2	170,50	13,74	4	163	5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5	163	595	4	148,75	12,00	10	150	15	161	17	121	TOTAL								2572	17	1240,41	100,00														
3	Supervisi	Memberikan bantuan teknis	3	151	303	2	151,50	12,21																																																																										
			13	152							Dukungan perilaku	8	159	171	1	171,00	13,78	9	176	4	Rekan kerja	Dukungan sosial	14	165	341	2	170,50	13,74	4	163	5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5	163	595	4	148,75	12,00	10	150				15	161					17	121	TOTAL					2572	17	1240,41	100,00																					
		Dukungan perilaku	8	159	171	1	171,00	13,78																																																																										
			9	176					4	Rekan kerja	Dukungan sosial	14	165	341	2	170,50	13,74	4	163	5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5	163	595	4	148,75	12,00	10	150				15	161					17	121	TOTAL					2572	17	1240,41	100,00																																
4	Rekan kerja	Dukungan sosial	14	165	341	2	170,50	13,74																																																																										
			4	163					5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5	163	595	4	148,75	12,00	10	150				15	161					17	121	TOTAL					2572	17	1240,41	100,00																																											
5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5	163	595	4	148,75	12,00																																																																										
			10	150																																																																														
			15	161																																																																														
			17	121					TOTAL					2572	17	1240,41	100,00																																																																	
TOTAL					2572	17	1240,41	100,00																																																																										

Berdasarkan rata-rata skor hitung sub indikator di atas, dapat diketahui bahwa sub indikator pada kepuasan kerja paling tinggi adalah dukungan teknis dari rekan kerja sebesar 15,00% yang terdapat pada pertanyaan di nomor 4. Kemudian sub indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah sesuai dengan kebutuhan pada indikator gaji sebesar 10,39% yang terdapat pada pertanyaan di nomor 1 dan 6.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Data lingkungan kerja fisik merupakan data primer yang didapatkan melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 karyawan yang bekerja di PT. INTEREKA KARSA PRAMURTYA sebagai respondennya.

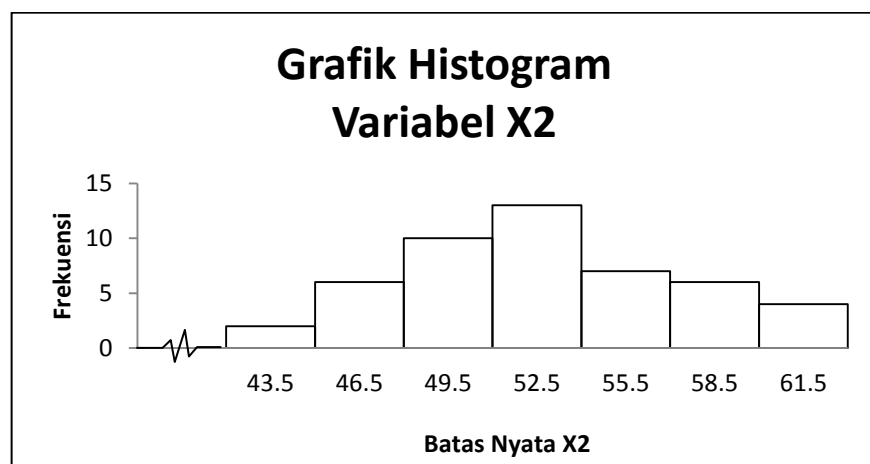
Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 43,5 dan skor tertinggi 63,5 dan rata-rata skor variabel turnover intention sebesar 53,06. Varians (S^2) lingkungan kerja fisik sebesar 22,57 dan simpangan baku 4,75.

Deskripsi data dan distribusi frekuensi data lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana rentang skor adalah 20 dengan banyaknya kelas interval 7 dan panjang kelas 3.

Tabel IV.6**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)	Mean	S ²	S
1	43-45	43.5	45.5	2	4,16	53,06	22,57	4,75
2	46-48	46.5	48.5	6	13,00			
3	49-51	49.5	51.5	10	20,83			
4	52-54	52.5	54.5	13	27,08			
5	55-57	55.5	57.5	7	15,00			
6	58-60	58.5	60.5	6	12,50			
7	61-63	61.5	63.5	4	8,33			
TOTAL				48	100,00			

Dari tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik (X2) di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik terletak pada interval ke 4 yaitu pada kelas interval 52-54 dengan frekuensi relative sebesar 27,08% dan terdapat didalam remtan sedang karena ada pada kriteria 49,6-56,2. Adapun frekuensi terendah yaitu terdapat pada interval ke 1 yaitu pada kelas interval 43-45 dengan frekuensi relative sebesar 4,16%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi asbolut pada lingkungan kerja fisik, maka data ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar IV.3**Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Jika diasumsikan skor tertinggi lingkungan kerja fisik pada karyawan adalah 85 (banyaknya instrumen yaitu 17 dikali dengan skor tertinggi jawaban responden yaitu 5). Didapat jumlah nilai rata-rata *turnover intention* pada karyawan yaitu 53,06. Untuk memperoleh gambaran detail variabel lingkungan kerja fisik, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Skor Indikator Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	Indikator	Item	Skor	Total	N	Mean	Persentase %
1	Penerangan	1	199	666	4	166,50	22,16
		6	162				
		11	151				
		16	154				
2	Kebisingan	2	163	454	3	151,33	20,14
		7	146				
		12	145				
3	Sirkulasi Udara	3	138	431	3	143,66	19,12
		8	151				
		13	142				
4	Temperature/ Suhu	4	146	572	4	143,00	19,03
		9	150				
		14	157				
		17	119				
5	Kelembaban	5	146	440	3	146,66	19,52
		10	149				
		15	145				
TOTAL				2563	17	751,15	100,00

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator lingkungan kerja fisik di atas, dapat diketahui lingkungan kerja fisik yang paling tinggi adalah pada indikator penerangan yaitu sebesar 22,16%. Sedangkan indikator lingkungan kerja fisik yang paling rendah adalah sirkulasi udara dan temperature atau suhu yaitu sebesar 19,03%.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada analisis data yang diteliti digunakan untuk mengetahui apakah populasi pada data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dalam program SPSS versi 22.0 yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data *Turnover Intention* (Y), Kepuasan Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
turnover intention	.123	48	.065	.942	48	.019
kepuasan kerja	.099	48	.200*	.978	48	.518
lingkungan kerja	.104	48	.200*	.968	48	.209

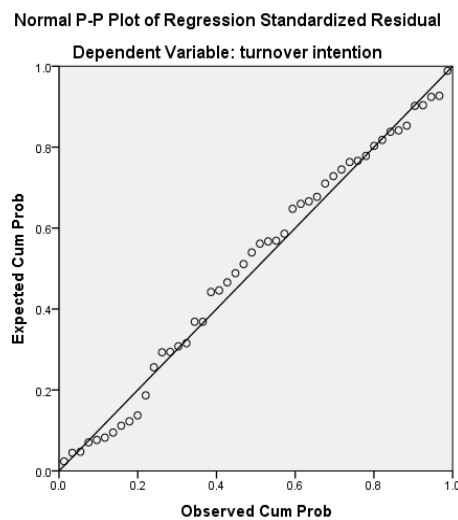
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi residual nilai *turnover intention* (Y) sebesar 0,65 nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar (X1) 0,200 dan nilai signifikansi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,200. Karena semua data memiliki signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Gambar IV.4
Uji Normalitas *Probability Plot*



Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 22.0.

Tabel IV.9
Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * kepuasan kerja	Between	(Combined)	472.833	21	22.516	1.352	.231
	Groups	Linearity	138.985	1	138.985	8.344	.008
		Deviation from Linearity	333.848	20	16.692	1.002	.491
	Within Groups		433.083	26	16.657		
Total			905.917	47			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,491 lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* memiliki hubungan yang linear.

Tabel IV.10
Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	350.571	15	23.371	1.347	.233
		Linearity	119.773	1	119.773	6.902	.013
		Deviation from Linearity	230.798	14	16.486	.950	.521
	Within Groups		555.345	32	17.355		
Total			905.917	47			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,521 lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan *Turnover Intention* memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	74.174	7.501		9.889	.000		
kepuasan kerja	-.230	.096	-.323	2.396	.021	.942	1.062
lingkungan kerja	-.274	.129	-.286	2.121	.039	.942	1.062

a. Dependent Variable: turnover intention

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,942> 0,1 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,062<10 yang berarti lebih kecil dari angka 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas:

Tabel IV.12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.233	4.142		1.505	.139		
kepuasan kerja	.052	.053	.146	.979	.333	.942	1.062
lingkungan kerja	-.110	.071	-.231	-1.550	.128	.942	1.062

a. Dependent Variable: RES2

Dari Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signfikansi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,333 dan nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,128. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel motivasi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	74.174	7.501		9.889	.000
kepuasan kerja	-.230	.096	-.323	-2.396	.021
lingkungan kerja	-.274	.129	-.286	-2.121	.039

a. Dependent Variable: turnover intention

Pada Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 74,174. Hal ini berarti jika kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) nilainya 0, maka *turnover intention* (Y) mempunyai nilai sebesar 74,174. Nilai koefisien X_1 sebesar -0,230 yang berarti apabila kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar -0,230 pada konstanta sebesar 74,174 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

Nilai koefisien X_2 sebesar $-0,274$ yang berarti apabila lingkungan kerja fisik (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar $-0,274$ pada konstanta sebesar $74,174$ dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa semakin rendah kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat hubungan yang positif atau tidak. Berdasarkan tabel anova pada tabel VI.12.

Tabel IV.14

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.714	2	104.357	6.736	.003 ^b
Residual	697.203	45	15.493		
Total	905.917	47			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepuasan kerja

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 22,0 pada tabel anova pada tabel VI.16. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,736. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05 df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$, dan $df 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $48-2-1 = 45$. Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga F_{hitung} sebesar 6,736 > nilai F_{tabel} sebesar 3,20 artinya H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	74.174	7.501		9.889	.000
kepuasan kerja	-.230	.096	-.323	-2.396	.021
lingkungan kerja	-.274	.129	-.286	-2.121	.039

a. Dependent Variable: turnover intention

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar $-2,396$ dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05$ dengan $df=n-k-1$ atau $48-2-1=55$, maka didapat t_{tabel} sebesar $1,679$.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja $-(2,396) > t_{tabel} 1,679$ maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik $-(2,121) > t_{tabel} 1,679$ maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.196	3.936

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepuasan kerja

Berdasarkan data pada output tersebut, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar $0,230$. Jadi, kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan

lingkungan kerja untuk mempengaruhi *turnover intention* secara simultan sebesar 23% sedangkan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis model korelasi koefisien determinasi antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dengan *turnover intention* dengan tingkat korelasi 23%. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja $-2,396 > t_{tabel} 1,679$ jadi H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya, sedangkan t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik $-2,121 > t_{tabel} 1,679$ jadi H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, terjadi pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa semakin rendah kualitas lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

Sedangkan dapat diketahui juga bahwa $F_{hitung} 6,736 > F_{tabel} 3,20$ artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai

1. Variabel terikat, yaitu *turnover intention*, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA dan tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan konsultan *engineering* lainnya,
3. Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja $-2,396 > t_{tabel} 1,679$. Kesimpulannya adalah semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan.
2. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik $-2,121 > t_{tabel} 1,679$. Kesimpulannya adalah semakin rendah kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* dengan F_{hitung} sebesar $6,736 > nilai F_{tabel}$ sebesar $3,20$. Kesimpulannya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. INTEREKA KARSA PRAMURTYA. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dan kondisi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang penting terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator dan sub indikator kepuasan kerja diperoleh indikator terendah yaitu pada indikator gaji dengan sub indikator sesuai dengan kebutuhan. Hal ini diakibatkan karena gaji yang diterima oleh karyawan dirasa masih belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Sedangkan dalam variabel lingkungan kerja fisik, indikator yang paling rendah adalah pada sirkulasi udara dan temperature. Hal ini terjadi karena sirkulasi udara dan temperature di tempat karyawan bekerja masih kurang memberikan rasa nyaman.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi *turnover intention* sehingga penelitian selanjutnya

dapat lebih berkembang dan bervariasi, dan dapat menghasilkan kesimpulan dari penelitian yang lebih menyeluruh.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Berdasarkan hasil skor indikator dan sub indikator paling rendah pada variabel kepuasan kerja adalah pada indikator gaji dengan sub indikator sesuai kebutuhan. Masalah gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan pada karyawan PT. INTEREKA KARSA PRAMURTYA merupakan masalah internal kebijakan perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Namun perusahaan dapat melakukan pertimbangan yang sesuai dengan peraturan yang diberlakukan pada perusahaan dalam meningkatkan gaji terhadap karyawannya. Karena apabila karyawan merasa telah mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya sehingga tingkat keinginan berpindah dari karyawan akan cenderung menurun.
2. Berdasarkan hasil skor indikator paling rendah pada variabel lingkungan kerja fisik adalah pada indikator sirkulasi udara dan temperature. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Permasalahan seperti sirkulasi udara yang kurang baik dan temperature atau suhu ruangan bekerja yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam

melaksanakan pekerjaannya dapat diatasi dengan pembenahan dalam pengaturan sirkulasi udara yang disesuaikan dengan kebutuhan di tempat kerja karyawan, apabila sirkulasi udara sudah baik maka temperature atau suhu ruangan tempat karyawan bekerja pun akan menjadi lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja fisiknya maka akan membuat karyawan enggan untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian tingkat *turnover intention* pada perusahaan pun akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-fajar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arep, dan Hendri Tanjung . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bluedorn. 2011. *The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants*. *Managerial Auditing Journal* . Vol 16, No. 4.
- Djaali, dan Pudji Muljono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Fathoni. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Undip.
- Greenberg, and Baron. 2003. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*, Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachussets.
- Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartono. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. (PT. Prehallindo.Jakarta.
- Hasibuan . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Indriarto, dan Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akutansi dan Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.

- Kreitner, and Kinnicki. 2004. *Perilaku Organisasi*. Buku Kesatu. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar , and Gupta. *Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intention :A Co-relational Study Introduction Perceived Organizational justice*.
- Kusriyanto. 2007. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Gramedia.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Mas'ud. 2008. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Negeri Diponegoro.
- Mathis and Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendalinya*. Terjemahan. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Press Indo.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Erlangga, Terjemahan,
- Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Kesembelian. Jakarta: Ghalia-Indonesia.
- Panggabean. 2008. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins. 2014. *Perilaku Oganisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Roelen. 2008. *Which Work Factors Determine Job Satisfaction. International Journal of Industrial Ergonomics*.
- Sastrohadwiryo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2012. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shaw. 2010. *How to Improve Employee Retention*. Parature.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.
editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Zeffane. 2003 . *Organizational Behavior A Gblobal Perspective*. Australia: Jhon
Willey and Sons Australia Ltd.

Surat permohonan izin PENELITIAN dari UNJ



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0058/UN39.12/KM/2017 6 Januari 2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

Yth. Direktur PT. Intireka Karsa Pamurtya
Jl. KH Abdullah Syafe'i Blok A Persil No.21D Kebon Baru
Tebet, Jakarta Selatan 12830

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Nama : Arline Tri Ulina
Nomor Registrasi : 8105132182
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No Telp/HP : 081219019206

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul

"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Intireka Karsa Pamurtya"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami sampaikan terima kasih

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1 Dekan Fakultas Ekonomi
2 Kaprog Pendidikan Ekonomi

Surat keterangan melakukan penelitian



**PT. INTIREKA KARSA PAMURTYA
ENGINEERING CONSULTANT**

Jl. KH. Abdullah Syafe'i Blok A Persil No: 21D Lantai 2 Kebon Baru Tebet,
Jakarta Selatan 12830 Tlp.021-8308170/Fax. 021-8353597 Email: intera270971@gmail.com

Jakarta, 2 Mei 2017

Nomor : 129/MKM-KKP/HRD/V/2017

Perihal : Konfirmasi Kerja Praktek

Kepada Yth.

Woro Sasmoyo

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan dan Hubungan Masyarakat

Universitas Negeri Jakarta

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 0058/UN39.12/KM/2017 Tanggal 6 Januari 2017 Perihal
Permohonan Ijin Penelitian kepada mahasiswa :

Nama : Arline Tri Ulina

NIM : 28105132182

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas sudah melaksanakan penelitian
di perusahaan kami PT Intireka Karsa Pamurtya.

Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 2 Mei 2017

Pungky Zefrina, S.H
HRD

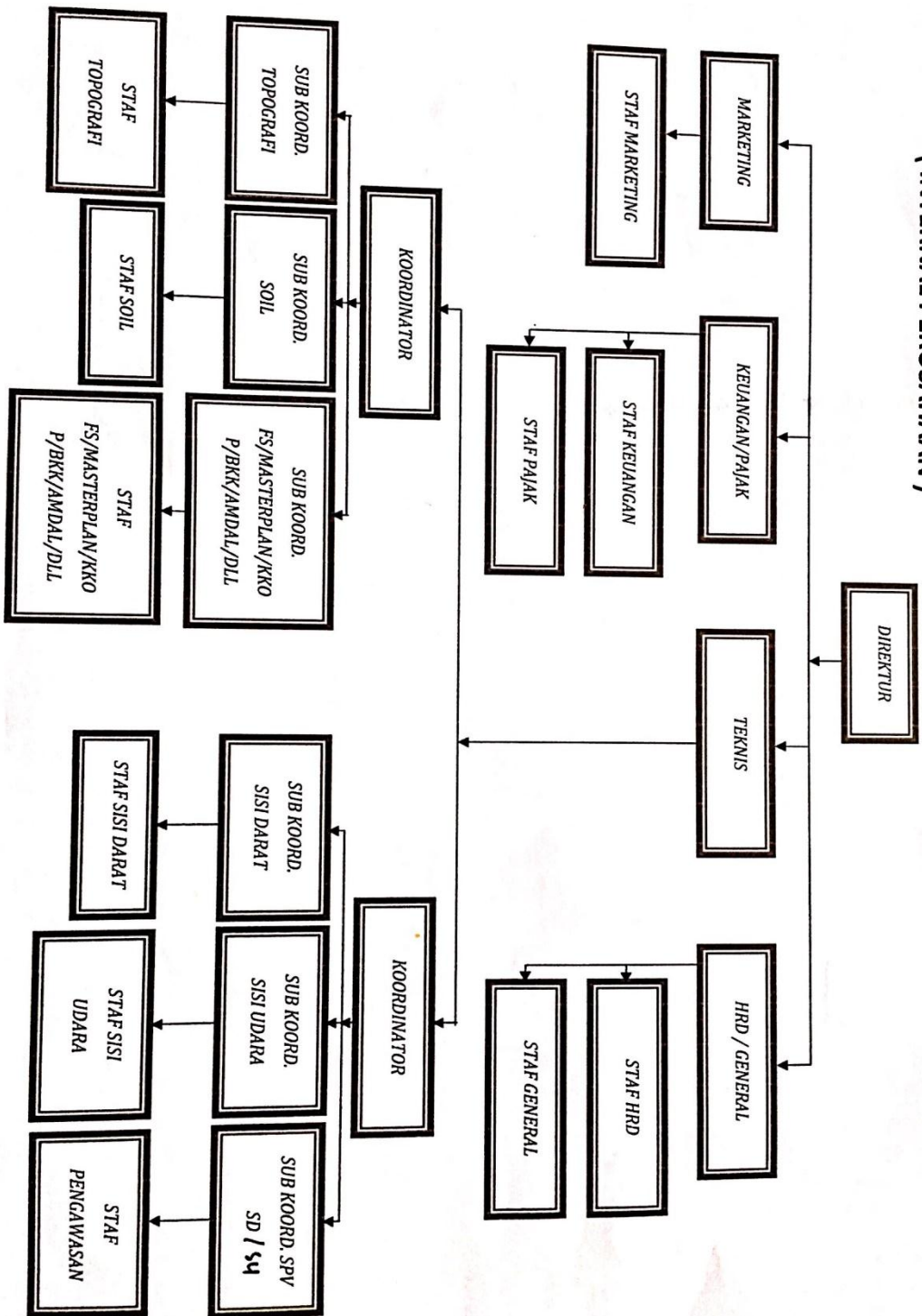
Daftar nama karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA

Nama Karyawan

Heidi Nur Adiani	Dede Hafiadi
Pungki Z	Sri Cahyo
Santi Dian	Gino Purwanto
Yopi Ramdani	Endang Budi
Nova	Cynthia Amelia
Irfan Aditya	Ngarifin
Alex Junaidi	Rizal Maulana
Gampang Utomo	Marseto Djunaedi
Sri Novita	Hadi
Gandung Sulistyو	Queen Dornauly
Wiwin Widaningsih	Ike Hayati
Bhayu Firmansyah	Fauzi Albar
Joko Purnomo	M. Refky
Dadang Indrawan	Risa Widiningtyas
Ahmad Fauzan	Hasriani
Imbang Rehtyastoto	Supriyadi
Setiadi	Alif Ryskianta
Sugeng	Reza Anandia
Rizky Ajeng	Imam Fitriyono
Asaitel Muhro	Dimas Frenzal
Evi Nuraeni	Arif Satria
Dini	Ali Tamlikan
Sri Ayu Pajarwati	Asep Maulana
Tio Devi Putro	Tony Lung Lung
Indraprabu Dewantara	Reza Arif
Agus	Soedono AR
Rokani	Gunawan

Struktur Organisasi PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN
(INTERNAL PERUSAHAAN)



Handwritten signature

Kuesioner uji coba Variabel Turnover Intention

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
2	Saya memikirkan konsekuensinya ketika meninggalkan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya sering berpikir mencari pekerjaan baru secepatnya					
4	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain					
5	Saya akan segera keluar dari perusahaan					
6	Perusahaan tempat saya bekerja, membuat saya berpikir untuk keluar dari perusahaan					
7	Saya menanyakan lowongan pekerjaan dengan beberapa kolega saya					
8	Saya tidak pernah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja					
9	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan ini atas kemauan sendiri					
10	Saya mendapat informasi lowongan pekerjaan dari kolega saya					
11	Saya mencari lowongan pekerjaan pada saat jam kerja kosong					
12	Saya akan meninggalkan organisasi dengan secepat mungkin					
13	Saya tidak akan keluar dari perusahaan					
14	Saya tidak mencari lowongan pekerjaan lain yang lebih baik					
15	Saya akan keluar dari perusahaan, jika mendapat					

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Turnover Intention (Y)**

NO BUTIR	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$(\sum x)^2$	$\sum x.x_t$	$\sum X_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	90	300	4310	30	80	1726	0.3302	0.361	TIDAK VALID
2	119	471	5622	-1.03	29	1726	0.1804	0.361	TIDAK VALID
3	89	287	4334	22.9	151	1726	0.5822	0.361	VALID
4	82	250	4006	25.8	152	1726	0.6694	0.361	VALID
5	99	370	4819	43.3	166	1726	0.6003	0.361	VALID
6	86	258	4148	11.4	106	1726	0.4868	0.361	VALID
7	91	278	4413	1.9	136	1726	0.6303	0.361	VALID
8	93	307	4505	18.7	134	1726	0.5475	0.361	VALID
9	79	221	3766	12.9	53	1726	0.237	0.361	TIDAK VALID
10	101	345	4852	4.9	105	1726	0.5519	0.361	VALID
11	81	233	3962	14.3	155	1726	0.6777	0.361	VALID
12	89	289	4300	24.9	117	1726	0.5232	0.361	VALID
13	83	226	4029	-3.6	128	1726	0.6665	0.361	VALID
14	119	470	5694	-2.03	101	1726	0.5072	0.361	VALID
15	109	410	5236	13.9	113	1726	0.5675	0.361	VALID

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

1. Kolom $\sum X_t$ = jumlah skor total = 1410
2. Kolom $\sum X_t^2$ = jumlah skor total kuadrat = 67996
3. Kolom $\sum x_t^2 = \sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N} = 67996 - \frac{1410^2}{30} = 2219,53$
4. Kolom $\sum X$ = jumlah skor tiap butir = 90
5. Kolom $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$$= 4^2 + 4^2 + 1^2 + \dots + 4^2$$

$$= 300$$
6. Kolom $\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} = 300 - \frac{300^2}{30} = 30$
7. Kolom $\sum X \cdot \sum X_t$ = jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan

$$= (4 \times 51) + (4 \times 51) + (1 \times 151 + \dots + (4 \times 51))$$

$$= 4310$$
8. Kolom $\sum x \cdot \sum x_t = \sum X \cdot X_t - \frac{(\sum X)(\sum X_t)}{N} = 4310 - \frac{90 \times 1410}{30} = 80$
9. Kolom $r_{hitung} = \frac{\sum x \cdot \sum x_t}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{80}{\sqrt{30 \cdot 1726}} = 0,3302$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Hasil Uji Realibilitas Variabel Turnover Intention

No.	Varians
1	1
2	-0,034
3	0,7655
4	0,86
5	1,44
6	0,38
7	0,07
8	0,62
9	0,43
10	0,17
11	0,48
12	0,83
13	-0,12
14	-0,07
15	0,46
Σ	7,29

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{300 - \frac{(90)^2}{30}}{30} = 1$$

2. Menghitung varian total

$$S_t^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{134888 - \frac{(1410)^2}{30}}{30} = 2287,2$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \times \left\{ 1 - \frac{7,29}{2287,2} \right\} = 1,000$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Kuesioner uji coba Variabel Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan harian saya					
2	Pekerjaan yang saya lakukan menarik					
3	Penyelia tidak memberikan bantuan ketika saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Rekan kerja saya tidak memberikan bantuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya mempunyai kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk naik jabatan					
6	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
7	Pekerjaan yang diberikan tidak menantang					
8	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki deadline kerja yang tinggi					
9	Penyelia bersikap baik dan menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja					
10	Penyelia tempat saya bekerja tidak menunjukkan sikap profesionalitas yang baik					
11	Saya sering berdiskusi mengenai pekerjaan dengan rekan kerja saya					
12	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan					
13	Saya merasa, perusahaan sudah memberikan gaji yang adil					
14	Pekerjaan yang saya lakukan membosankan					
15	Rekan kerja saya bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan					
16	Saya mendapatkan banyak saran dalam menyelesaikan pekerjaan dari Penyelia					
17	Rekan kerja saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan					
18	Perusahaan memberikan saya kesempatan dalam peningkatan karir					
19	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
20	Promosi yang diberikan oleh perusahaan saya bekerja tidak diberikan setiap tahun					

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total

Kepuasan Kerja (X1)

NO BUTIR	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.Xt$	$(\Sigma x)^2$	$\Sigma x.xt$	ΣXt^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	72	196	5073	23.2	119.4	1952.8	0.5609	0.361	VALID
2	85	279	5976	38.16	128	1952.8	0.4688	0.361	VALID
3	99	357	6903	35.46	91.8	1952.8	0.3773	0.361	VALID
4	74	218	5191	35.46	99.8	1952.8	0.3792	0.361	VALID
5	91	311	6412	34.96	151.2	1952.8	0.5786	0.361	VALID
6	106	398	7388	23.46	95.2	1952.8	0.4447	0.361	VALID
7	107	415	7456	33.36	94.4	1952.8	0.3698	0.361	VALID
8	116	474	8031	25.46	50.2	1952.8	0.2251	0.361	TIDAK VALID
9	102	376	7138	29.2	120.4	1952.8	0.5042	0.361	VALID
10	108	412	7496	23.2	65.6	1952.8	0.3081	0.361	TIDAK VALID
11	118	490	8233	25.86	114.6	1952.8	0.5099	0.361	VALID
12	116	462	8070	13.46	89.2	1952.8	0.55	0.361	VALID
13	104	382	7230	21.46	74.8	1952.8	0.3653	0.361	VALID
14	127	559	8824	21.36	86.4	1952.8	0.4229	0.361	VALID
15	114	466	7927	32.8	83.8	1952.8	0.3311	0.361	TIDAK VALID
16	118	484	8210	19.86	91.6	1952.8	0.465	0.361	VALID
1	114	454	7940	20.8	96.8	1952.8	0.4803	0.361	VALID
18	103	373	7190	19.36	103.6	1952.8	0.5327	0.361	VALID
19	107	399	7449	17.36	87.4	1952.8	0.4745	0.361	VALID
20	83	257	5819	27.3	108.6	1952.8	0.4697	0.361	VALID

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

1. Kolom $\sum X_t$ = jumlah skor total = 2064
2. Kolom $\sum X_t^2$ = jumlah skor total kuadrat = 143956
3. Kolom $\sum x_t^2 = \sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N} = 143956 - \frac{2064^2}{30} = 1952,8$
4. Kolom $\sum X$ = jumlah skor tiap butir = 72
5. Kolom $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$$= 2^2 + 2^2 + 2^2 + \dots + 2^2$$

$$= 196$$
6. Kolom $\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X^2)}{N} = 196 - \frac{196^2}{30} = 23,2$
7. Kolom $\sum X \cdot \sum X_t$ = jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan

$$= (2 \times 59) + (2 \times 59) + (2 \times 59) + \dots + (2 \times 59)$$

$$= 5073$$
8. Kolom $\sum x \cdot \sum x_t = \sum X \cdot X_t - \frac{(\sum X)(\sum X_t)}{N} = 5073 - \frac{72 \times 2064}{30} = 119,4$
9. Kolom $r_{hitung} = \frac{\sum x \cdot \sum x_t}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{119,4}{\sqrt{23,2 \cdot 1952,8}} = 0,5609$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus
contoh butir ke 1

No.	Varians
1	0,77
2	1,27
3	1,01
4	1,18
5	1,16
6	0,78
7	1,11
8	0,84
9	0,97
10	0,77
11	0,86
12	0,44
13	0,72
14	0,71
15	1,09
16	0,66
17	0,69
18	0,64
19	0,57
20	0,91
Σ	17,2

$$S_i^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{196 - \frac{(72)^2}{30}}{30} = 0,773$$

2. Menghitung varian total

$$S_t^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{217364 - \frac{(2064)^2}{30}}{30} = 2512,03$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \times \left\{ 1 - \frac{0,77}{2512,03} \right\} = 1,000$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Kuesioner uji coba Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Penerangan tempat saya bekerja sudah mencakup seluruh area kerja					
2	Menurut saya, tempat saya bekerja sangat bising					
3	Tempat saya bekerja sudah memiliki ventilasi udara yang baik					
4	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan temperature udara di yang ada di ruangan saya					
5	Tempat saya bekerja memiliki kelembaban yang sesuai					
6	Saya merasa penerangan di tempat saya bekerja terlalu redup					
7	Pengaturan suara bising di tempat saya bekerja sudah baik					
8	Lokasi tempat saya bekerja jauh dari tingkat kebisingan					
9	Tempat saya bekerja memiliki sirkulasi udara yang sudah baik					
10	Menurut saya, jumlah ventilasi di tempat saya bekerja masih kurang					
11	Saya dapat beradaptasi dengan temperature udara di tempat saya bekerja					
12	Tempat saya bekerja terasa lembab					
13	Penerangan di tempat saya bekerja membuat saya tidak dapat melihat dengan jelas					
14	Dalam ruangan kantor saya, sering adanya suara bising yang mengganggu dalam bekerja					
15	Menurut saya, kualitas udara ditempat saya bekerja kurang baik					
16	Menurut saya, temperature udara tempat saya bekerja terasa pengap					
17	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja					
18	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
19	Penempatan lampu penerangan di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
20	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja					

Perhitungan Uji Validitas Instrumen Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja

RESPOND	JAWABAN ITEM PERTANYAAN																				$\sum X_i$	$\sum X_i^2$
	1+	2	3	4+	5-	6+	7+	8-	9+	10+	11+	12-	13+	14+	15-	16+	17+	18-	19-	20+		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	4	3	3	3	5	3	4	68	4624
2	4	3	4	4	5	2	3	5	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	72	5184
3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	77	5929
4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	66	4356
5	5	3	5	5	4	2	2	4	2	4	2	5	4	4	3	5	5	1	5	4	77	5929
6	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	75	5625
7	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	68	4624
8	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	2	3	4	3	4	4	4	3	4	71	5041
9	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	75	5625
10	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	60	3600
11	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	2	4	69	4761
12	3	5	4	5	4	2	2	4	5	4	5	4	5	5	3	2	5	1	4	5	77	5929
13	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	69	4761
14	5	5	4	5	4	5	4	3	2	2	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	81	6561
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	73	5329
16	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	77	5929
17	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	57	3249
18	5	4	5	5	3	4	5	5	1	1	4	1	3	4	2	4	5	3	2	5	71	5041
19	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	70	4900
20	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	70	4900
21	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	64	4096
22	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	61	3721
23	4	2	3	3	3	2	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	4	2	49	2401
24	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	2	72	5184
25	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	63	3969
26	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	63	3969
27	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	2	4	3	2	64	4096
28	5	5	5	4	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4	2	76	5776
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	70	4900
30	5	5	4	4	4	5	3	3	5	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	79	6241
$\sum X$	128	112	117	120	109	103	105	98	99	79	103	89	102	108	105	104	112	90	100	101	2084	146250
$\sum Y^2$	556	448	469	488	413	379	389	348	359	235	375	287	376	406	389	384	436	304	354	369		
$\sum X_i$	8984	7892	8181	8405	7632	7232	7292	6901	6964	5514	7282	6265	7224	7608	7375	7334	7859	6201	7023	7118		
$\sum XY^2$	16384	12544	13689	14400	11881	10609	11025	9604	9801	6241	10609	7921	10404	11664	11025	10816	12544	8100	10000	10201	219462	
Rhitung	0.465393	0.531182	0.389308	0.633809	0.37929	0.396866	-0.01121	0.459027	0.396801	0.130748	0.713446	0.447078	0.665424	0.661536	0.453858	0.387098	0.483939	-0.22724	0.436248	0.491742		
Rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	TIDAK	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK	VALID	VALID	VALID	
status	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK	VALID	VALID	VALID	

NO BUTIR	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.Xt$	$(\Sigma x)^2$	$\Sigma x.xt$	ΣXt^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	128	556	8984	9.86	92.26667	1481.467	0.4653	0.361	VALID
2	112	448	7892	29.86	111.73333	1481.467	0.5311	0.361	VALID
3	117	469	8181	12.7	53.4	1481.467	0.3893	0.361	VALID
4	120	488	8405	8	69	1481.467	0.6338	0.361	VALID
5	109	413	7632	16.96	60.13333	1481.467	0.3792	0.361	VALID
6	103	379	7232	25.36	76.93333	1481.467	0.3968	0.361	VALID
7	105	389	7292	21.5	-2	1481.467	-0.0112	0.361	TIDAK VALID
8	98	348	6901	27.86	93.26667	1481.467	0.459	0.361	VALID
9	99	359	6964	32.3	86.8	1481.467	0.3968	0.361	VALID
10	79	235	5514	26.96	26.13333	1481.467	0.1307	0.361	TIDAK VALID
11	103	375	7282	21.36	126.9333	1481.467	0.3174	0.361	VALID
12	89	287	6265	22.96	82.46667	1481.467	0.447	0.361	VALID
13	102	376	7224	29.2	138.4	1481.467	0.6654	0.361	VALID
14	108	406	7608	17.2	105.6	1481.467	0.6615	0.361	VALID
15	105	389	7375	21.5	81	1481.467	0.4538	0.361	VALID
16	104	384	7334	23.46	109.4667	1481.467	0.587	0.361	VALID
17	112	436	7859	17.86	78.73333	1481.467	0.4893	0.361	VALID
18	90	304	6201	34	-51	1481.467	-0.2272	0.361	TIDAK VALID
19	100	354	7023	20.66	76.33333	1481.467	0.4362	0.361	VALID
20	101	369	7118	28.96	101.8667	1481.467	0.4917	0.361	VALID

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

1. Kolom $\sum X_t$ = jumlah skor total = 2084
2. Kolom $\sum X_t^2$ = jumlah skor total kuadrat = 146250
3. Kolom $\sum x_t^2 = \sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N} = 146250 - \frac{2084^2}{30} = 1481,46$
4. Kolom $\sum X$ = jumlah skor tiap butir = 128
5. Kolom $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$$= 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$$

$$= 556$$
6. Kolom $\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} = 556 - \frac{556^2}{30} = 9,86$
7. Kolom $\sum X \cdot \sum X_t$ = jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan

$$= (4 \times 68) + (4 \times 68) + (4 \times 68) + \dots + (5 \times 68)$$

$$= 8984$$
8. Kolom $\sum x \cdot \sum x_t = \sum X \cdot X_t - \frac{(\sum X)(\sum X_t)}{N} = 8984 - \frac{128 \times 2084}{30} = 92,26$
9. Kolom $r_{hitung} = \frac{\sum x \cdot \sum x_t}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{92,26}{\sqrt{9,86 \cdot 1481,46}} = 0,465$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Uji Coba Instrumen Variabel X2

No.	Varians
1	0,32
2	0,99
3	0,42
4	0,26
5	0,56
6	0,84
7	0,71
8	0,92
9	1,07
10	0,89
11	0,71
12	0,76
13	0,97
14	0,57
15	0,71
16	0,78
17	0,59
18	1,13
19	0,68
20	0,96
Σ	14,95

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{556 - \frac{(128)^2}{30}}{30} = 0,32$$

2. Menghitung varian total

$$S_t^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{219642 - \frac{(2084)^2}{30}}{30} = 2495,8$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \times \left\{ 1 - \frac{14,95}{2495,8} \right\} = 1,000$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Kuesioner Final Turnover Intention

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya sering berpikir mencari pekerjaan baru secepatnya					
2	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain					
3	Saya akan segera keluar dari perusahaan					
4	Perusahaan tempat saya bekerja, membuat saya berpikir untuk keluar dari perusahaan					
5	Saya menanyakan lowongan pekerjaan dengan beberapa kolega saya					
6	Saya tidak pernah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja					
7	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan ini atas kemauan sendiri					
8	Saya mendapat informasi lowongan pekerjaan dari kolega saya					
9	Saya akan meninggalkan organisasi dengan secepat mungkin					
10	Saya tidak akan keluar dari perusahaan					
11	Saya tidak mencari lowongan pekerjaan lain yang lebih baik					
12	Saya akan keluar dari perusahaan, jika mendapat kesempatan kerja yang lebih baik					

Kisi-kisi Kuesioner Final Turnover Intention

Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Soal	Butir Final	
			+	-		+	-
Turnover Intention	berpikir untuk keluar	5	2*,9	1*,3,6	3	7	1,4
	mencari pekerjaan lain	5	4,7,10,11*	14	4	2,5,8	11
	niat untuk keluar	5	8,15,13	5,12	5	9,12,10	3,6

Data Final Turnover Intention

RESPONDEN	JAWABAN ITEM PERTANYAAN												TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	42
2	4	4	2	5	3	5	2	3	3	3	4	3	41
3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
4	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	48
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
6	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	54
7	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	41
8	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	52
9	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	49
10	4	3	5	3	3	5	3	3	2	3	4	4	42
11	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	51
12	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	42
13	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	51
14	5	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	47
15	5	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	4	49
16	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	52
17	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	44
18	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	49
19	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	51
20	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	46
21	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	42
22	3	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	52
23	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	47
24	3	3	4	2	4	4	5	5	4	3	4	4	45
25	5	2	3	5	2	4	5	5	4	4	4	5	48
26	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	46
27	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	42
28	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	52
29	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	51
30	5	4	4	2	5	2	2	4	3	3	4	5	43
31	4	3	2	3	2	5	5	4	4	4	5	4	45
32	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	41
33	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	45
34	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	49
35	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	54
36	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	42
37	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
38	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	53
39	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	46
40	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	51
41	4	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4	3	45
42	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	48
43	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	54
44	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	42
45	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	49
46	5	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	42
47	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	54
48	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	43

Kuesioner Final Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan harian saya					
2	Pekerjaan yang saya lakukan menarik					
3	Penyelia tidak memberikan bantuan ketika saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Rekan kerja saya tidak memberikan bantuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya mempunyai kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk naik jabatan					
6	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
7	Pekerjaan yang diberikan tidak menantang					
8	Penyelia bersikap baik dan menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja					
9	Saya sering berdiskusi mengenai pekerjaan dengan rekan kerja saya					
10	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan					
11	Saya merasa, perusahaan sudah memberikan gaji yang adil					
12	Pekerjaan yang saya lakukan membosankan					
13	Saya mendapatkan banyak saran dalam menyelesaikan pekerjaan dari Penyelia					
14	Rekan kerja saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan					
15	Perusahaan memberikan saya kesempatan dalam peningkatan karir					
16	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
17	Promosi yang diberikan oleh perusahaan saya bekerja tidak diberikan setiap tahun					

Kisi-kisi Final Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Soal	Butir Final	
				+	-		+	-
1	Gaji	Gaji yang pantas	2	13	19	2	11	16
		Sesuai dengan kebutuhan	2	1,6		2	1,6	
2	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	4	2,8*	7,14	3	2	7,12
3	Supervisi	Memberikan bantuan teknis	3	16	3	3	13	3
		Dukungan perilaku	1	9	10*		8	
4	Rekan kerja	Dukungan sosial	4	11,15*,17		3	9,14	
		Dukungan teknis			4			4
5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	4	5,18	12,20	4	5,15	10,17

Data Final Kepuasan Kerja

RESPONDEN	JAWABAN PERTANYAAN																	TOTALSKOR
	1	2	3	4	5	6-	7-	8-	9	10	11-	12	13	14	15-	16	17-	
1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	58
2	1	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	46
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	59
4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	1	2	45
5	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	61
6	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	49
7	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	2	3	60
8	1	4	4	5	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	55
9	4	3	4	3	5	4	2	4	3	4	2	5	4	4	4	2	4	61
10	2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	3	2	3	2	2	51
11	2	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	49
12	2	3	1	5	5	2	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	59
13	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	43
14	4	4	2	3	5	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	52
15	3	2	2	2	4	3	3	2	5	3	5	3	2	3	3	3	2	50
16	2	2	4	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	1	3	47
17	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	53
18	3	5	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	58
19	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	42
20	2	2	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	53
21	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	56
22	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	41
23	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	58
24	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	2	4	4	2	2	54
25	2	3	3	2	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	59
26	1	2	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	58
27	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	53
28	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	48
29	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	60
30	2	2	2	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	56
31	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	61
32	4	5	4	4	5	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	1	3	56
33	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	49
34	5	5	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	55
35	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	5	4	4	2	2	3	48
36	2	5	4	5	5	2	4	4	5	2	2	4	4	3	5	2	3	61
37	3	3	3	3	3	1	2	4	2	5	2	2	3	3	3	1	2	45
38	2	5	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	48
39	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	51
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	58
41	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52
42	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	45
43	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	51
44	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	2	61
45	1	4	1	4	5	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
46	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	49
47	3	2	2	4	3	4	2	2	3	4	1	3	3	2	3	3	1	45
48	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	54

Kuesioner Final Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Penerangan tempat saya bekerja sudah mencakup seluruh area kerja					
2	Menurut saya, tempat saya bekerja sangat bising					
3	Tempat saya bekerja sudah memiliki ventilasi udara yang baik					
4	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan temperature udara di yang ada di ruangan saya					
5	Tempat saya bekerja memiliki kelembaban yang sesuai					
6	Saya merasa penerangan di tempat saya bekerja terlalu redup					
7	Lokasi tempat saya bekerja jauh dari tingkat kebisingan					
8	Tempat saya bekerja memiliki sirkulasi udara yang sudah baik					
9	Saya dapat beradaptasi dengan temperature udara di tempat saya bekerja					
10	Tempat saya bekerja terasa lembab					
11	Penerangan di tempat saya bekerja membuat saya tidak dapat melihat dengan jelas					
12	Dalam ruangan kantor saya, sering adanya suara bising yang mengganggu dalam bekerja					
13	Menurut saya, kualitas udara ditempat saya bekerja kurang baik					
14	Menurut saya, temperature udara tempat saya bekerja terasa pengap					
15	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja					
16	Penempatan lampu penerangan di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
17	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja					

Kisi-kisi Kuesioner Final Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Soal	Butir Final	
			+	-		+	-
Lingkungan Kerja	Penerangan	4	1,19	6,13	4	1,16	6,11
	Kebisingan	4	7*,8	2,14	3	7	2,12
	Sirkulasi Udara	4	3,9	10*,15	3	3,8	13
	Temperature/ Suhu	4	4,11	16,20	4	4,9	14,17
	Kelembaban	4	5,17	12,18*	3	5,15	10

Data Final Lingkungan Kerja

RESPONDEN	JAWABAN ITEM PERTANYAAN																	TOTALSKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	63
2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	54
3	5	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	56	
4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	52	
5	5	5	3	2	3	3	2	5	3	5	2	3	2	3	3	5	56	
6	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	4	2	3	43	
7	4	3	3	3	3	5	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	58	
8	3	3	2	3	3	2	2	5	4	3	3	2	2	3	4	3	49	
9	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	3	2	3	53	
10	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	59	
11	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	3	3	46	
12	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	48	
13	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	54	
14	5	4	2	3	5	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	56	
15	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	61	
16	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	51	
17	4	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	49	
18	3	3	1	3	2	4	4	4	4	4	3	5	1	2	5	3	52	
19	4	4	2	2	3	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	4	56	
20	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	58	
21	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	53	
22	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	49	
23	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	2	4	4	52	
24	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	4	60	
25	4	2	3	2	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	52	
26	4	2	1	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	47	
27	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	49	
28	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	51	
29	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	53	
30	3	4	2	3	1	4	3	4	1	2	2	3	3	3	4	3	48	
31	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	59	
32	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	2	4	2	3	53	
33	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	56	
34	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	48	
35	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	52	
36	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	61	
37	4	4	1	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	50	
38	4	4	3	3	2	3	2	1	3	4	2	2	2	3	3	2	45	
39	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	58	
40	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	49	
41	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	56	
42	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	2	4	2	3	4	53	
43	3	3	2	3	1	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	49	
44	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	56	
45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63	
46	3	3	4	3	1	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	52	
47	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	51	
48	3	2	3	4	1	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	2	48	

Data Skor Indikator Turnover Intention

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Berpikir untuk keluar	1	190	571	3	190.33	33.42%
		4	178				
		7	203				
2	Mencari pekerjaan lain	2	181	763	4	190.75	33.50%
		5	189				
		8	195				
		11	198				
3	Niat untuk keluar	3	171	942	5	188.4	33.08%
		6	194				
		9	181				
		10	194				
		12	202				
TOTAL				2276	12	569.48	100.00%

Data Skor Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Total skor	N	Mean	Persentase (%)
1	Gaji	524	4	131	17.14%
2	Pekerjaan itu sendiri	452	3	150.66	20%
3	Supervisi	474	3	158	20.67%
4	Rekan kerja	527	3	175.66	23.00%
5	Promosi	595	4	148.75	19.46%
Total		2572	17	764.07	100.00%

Data Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	Persentase %
1	Gaji	Gaji yang pantas	11	138	266	2	133	10.72%
			16	128				
		Sesuai dengan kebutuhan	1	117	258	2	129	10.39%
			6	141				
2	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	2	147	452	3	150.66	12.14%
			7	155				
			12	150				
3	Supervisi	Memberikan bantuan teknis	3	151	303	2	151.5	12.21%
			13	152				
4	Rekan kerja	Dukungan sosial	9	176	341	2	170.5	13.74%
			14	165				
		Dukungan teknis	4	163	186	1	186	15.00%
5	Kesempatan promosi	Peningkatan karir	5	163	595	4	148.75	12.00%
			10	150				
			15	161				
			17	121				
TOTAL					2572	17	1240.41	100%

Data Skor Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item	Skor	Total	N	Mean	Persentase %
1	Penerangan	1	199	666	4	166.5	22.00%
		6	162				
		11	151				
		16	154				
2	Kebisingan	2	163	454	3	151.33	20%
		7	146				
		12	145				
3	Sirkulasi Udara	3	138	431	3	143.66	19.00%
		8	151				
		13	142				
4	Temperature/ Suhu	4	146	572	4	143	19.00%
		9	150				
		14	157				
		17	119				
5	Kelembaban	5	146	440	3	146.66	20.00%
		10	149				
		15	145				
TOTAL				2563	17	751.15	100.00%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Turnover Intention

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	41-42	41.5	42.5	4	8,33
2	43-44	43.5	44.5	8	16,67
3	45-46	45.5	46.5	7	14,58
4	47-48	47.5	48.5	12	25,00
5	49-50	49.5	50.5	8	16,67
6	51-52	51.5	52.5	6	12,50
7	53-54	53.5	54.5	3	6,25
TOTAL				48	100,00

a. Menentukan Rentang:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 54 - 41 \\ &= 13 \end{aligned}$$

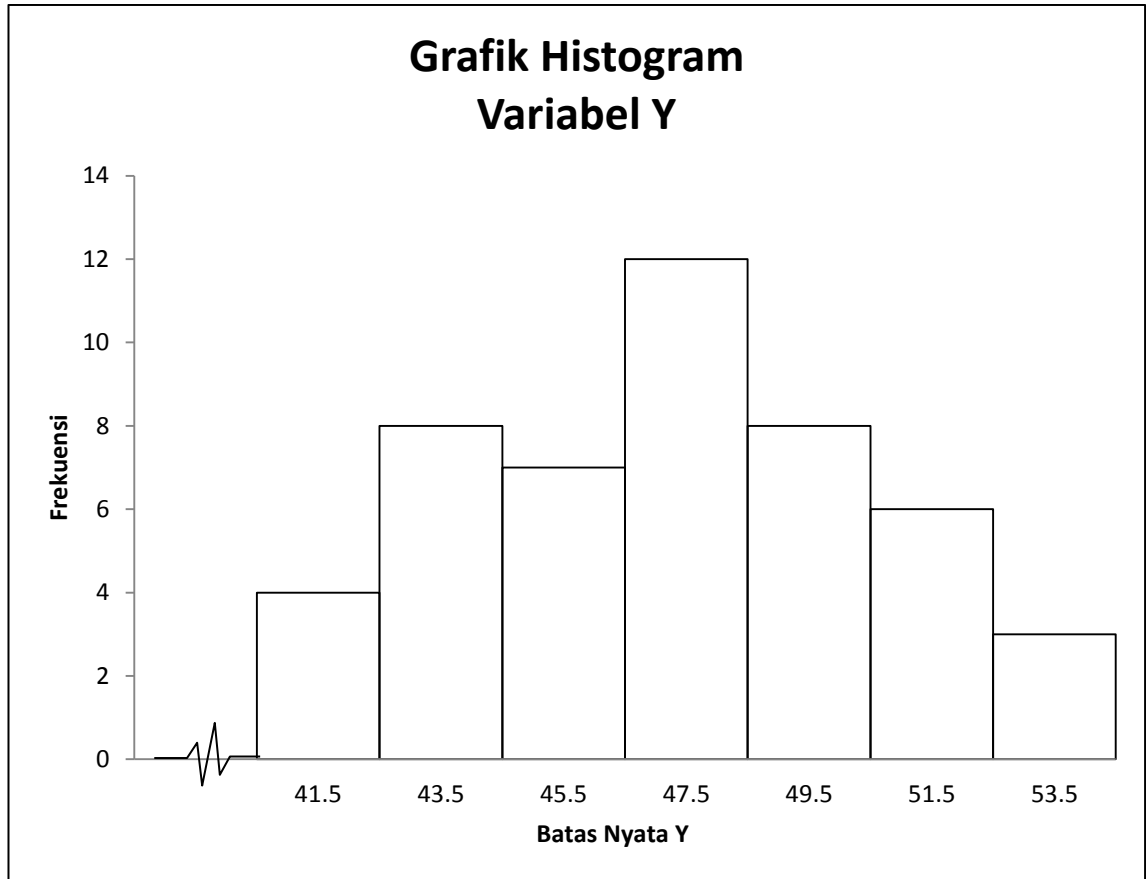
b. Banyaknya Interval Kelas:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3.3 \log n \\ &= 1 + 3.3 \log 48 \\ &= 1 + 3.3 (1.68) \\ &= 1 + 5.54 \\ &= 6.54 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

c. Panjang Kelas Interval:

$$\begin{aligned} P &= \frac{13}{7} \\ &= 1,85 \text{ (dibulatkan menjadi 2)} \end{aligned}$$

RENTANG SKOR	KRITERIA KELAS
TINGGI	41-45,3
SEDANG	45,3-49,6
RENDAH	49,6-53,9

Grafik Histogram Turnover Intention

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kepuasan Kerja

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	41-43	41.5	43.5	3	6,25
2	44-46	44.5	46.5	5	10,42
3	47-49	47.5	49.5	8	16,67
4	50-52	50.5	52.5	13	27,08
5	53-55	53.5	55.5	8	16,67
6	56-58	56.5	58.5	6	12,50
7	59-61	59.5	61.5	5	10,42
TOTAL				48	100,00

a. Menentukan Rentang:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 61 - 41 \\ &= 20 \end{aligned}$$

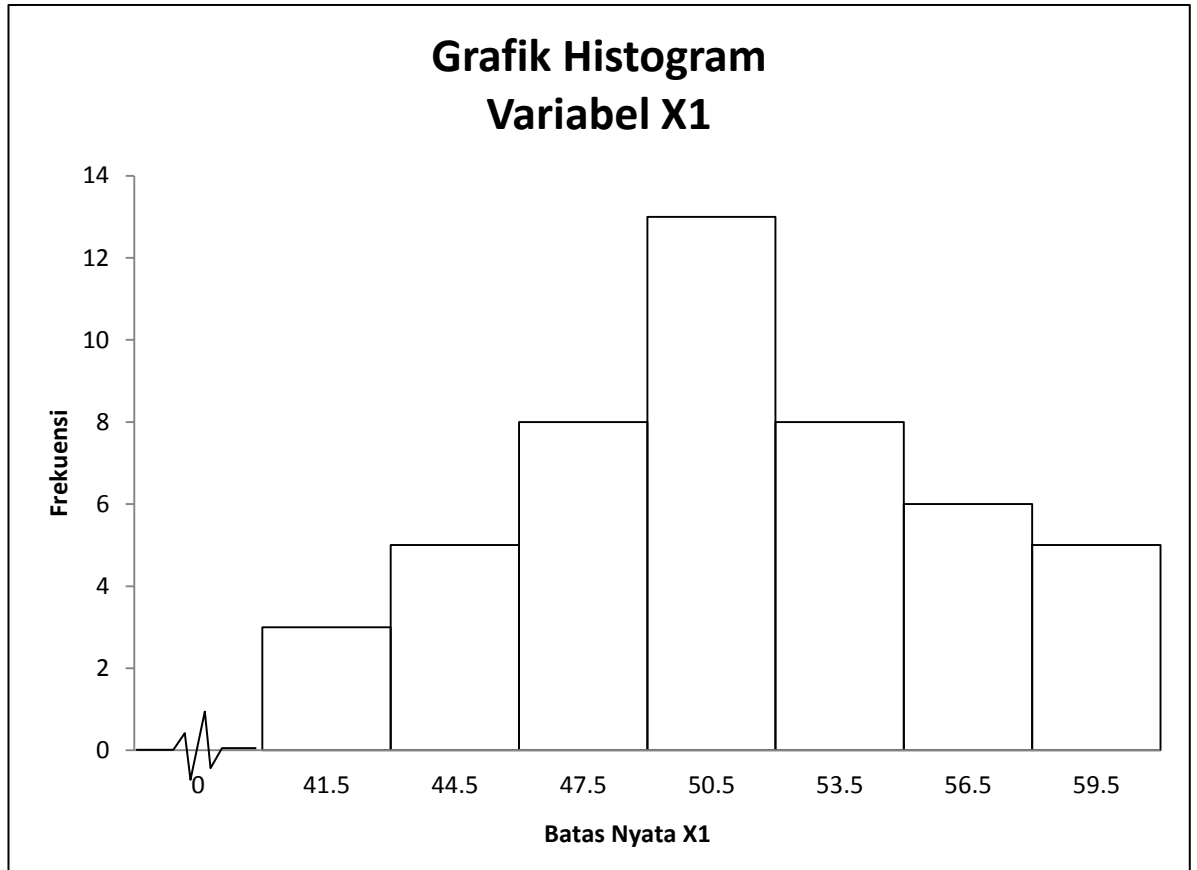
b. Banyaknya Interval Kelas:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3.3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3.3 \log 48 \\ &= 1 + 3.3 (1.68) \\ &= 1 + 5.54 \\ &= 6.54 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

c. Panjang Kelas Interval:

$$\begin{aligned} P &= \frac{20}{7} \\ &= 2,85 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

RENTANG SKOR	KRITERIA KELAS
TINGGI	41-47,6
SEDANG	47,6-54,2
RENDAH	54,2-60,8

Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Lingkungan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
1	43-45	43.5	45.5	2	4,16
2	46-48	46.5	48.5	6	13,00
3	49-51	49.5	51.5	10	20,83
4	52-54	52.5	54.5	13	27,08
5	55-57	55.5	57.5	7	15,00
6	58-60	58.5	60.5	6	12,50
7	61-63	61.5	63.5	4	8,33
TOTAL				48	100,00

a. Menentukan Rentang:

Rentang = Data terbesar- Data terkecil

$$= 63-43$$

$$= 20$$

b. Banyaknya Interval Kelas:

$$K = 1 + 3.3 \text{ Log } n$$

$$= 1 + 3.3 \text{ log } 48$$

$$= 1 + 3.3 (1.68)$$

$$= 1 + 5.54$$

$$= 6.54 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}$$

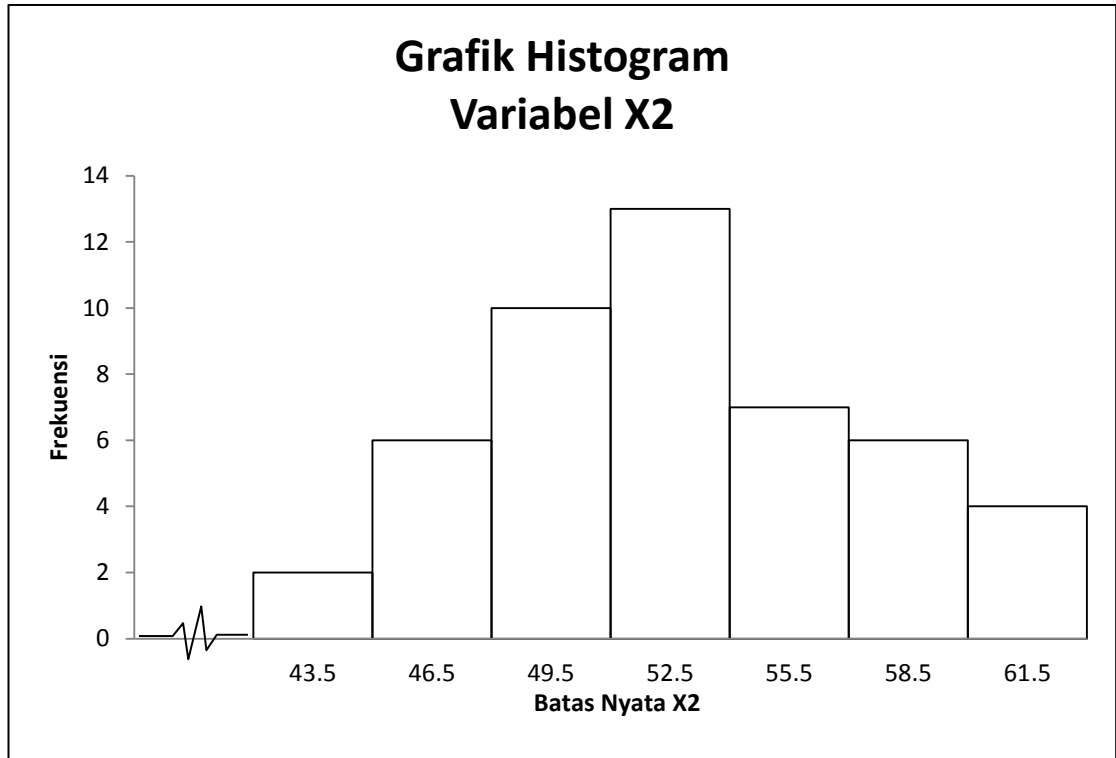
c. Panjang Kelas Interval:

$$P = \frac{20}{7}$$

$$= 2,85 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}$$

RENTANG SKOR	KRITERIA KELAS
TINGGI	43-49,6
SEDANG	49,6-56,2
RENDAH	56,2-62,8

Grafik Histogram Lingkungan Kerja



Output SPSS Tes Normalitas

Tests of Normality

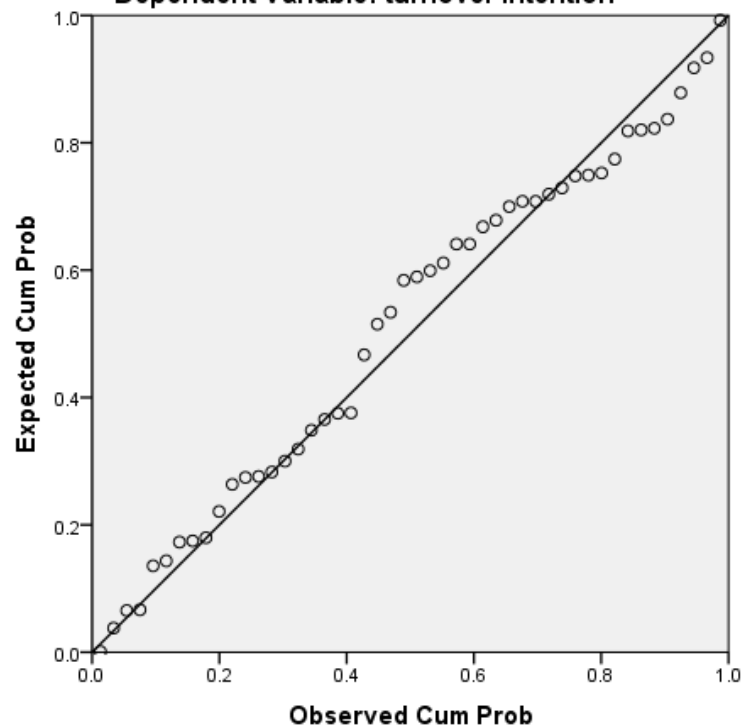
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
turnover intention	.123	48	.065	.942	48	.019
kepuasan kerja lingkungan	.099	48	.200*	.978	48	.518
kerja	.104	48	.200*	.968	48	.209

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: turnover intention



Output SPSS Tes Linearitas

Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * kepuasan kerja	Between	(Combined)	472.833	21	22.516	1.352	.231
	Groups	Linearity	138.985	1	138.985	8.344	.008
		Deviation from Linearity	333.848	20	16.692	1.002	.491
	Within Groups		433.083	26	16.657		
Total			905.917	47			

Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * lingkungan kerja	Between	(Combined)	350.571	15	23.371	1.347	.233
	Groups	Linearity	119.773	1	119.773	6.902	.013
		Deviation from Linearity	230.798	14	16.486	.950	.521
	Within Groups		555.345	32	17.355		
Total			905.917	47			

Output SPSS Tes Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.050	2.897		-.362	.719		
kepuasan kerja	.030	.056	.098	.533	.597	.634	1.577
lingkungan kerja	.027	.056	.088	.478	.635	.634	1.577

a. Dependent Variable: RES2

Output SPSS Tes Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.836	4.866		2.227	.031		
kepuasan kerja	.480	.095	.614	5.054	.000	.634	1.577
lingkungan kerja	.163	.094	.211	1.737	.089	.634	1.577

a. Dependent Variable: turnover intention

Uji Hipotesis Regresi Ganda X1 dan X2 terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, kepuasan kerja ^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	.480 ^a	.230	.196	3.936

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.714	2	104.357	6.736	.003 ^b
	Residual	697.203	45	15.493		
	Total	905.917	47			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepuasan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	74.174	7.501		9.889	.000		
kepuasan kerja	-.230	.096	-.323	-2.396	.021	.942	1.062
lingkungan kerja	-.274	.129	-.286	-2.121	.039	.942	1.062

a. Dependent Variable: turnover intention

Tabel Penentuan Jumlah Sampel (*Issac Michael*)TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Tabel nilai *r Product Moment*

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Tabel t

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005	d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2	2.39	2.659
2	1.886	2.92	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.67	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.67	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.67	1.998	2.388	2.657
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.67	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.67	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.86	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.67	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.25	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.35	1.771	2.16	2.65	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.65
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.38	2.647
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.38	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.5	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.99	2.376	2.641
30	1.31	1.697	2.042	2.457	2.75	90	1.293	1.666	1.99	2.375	2.64
31	1.309	1.696	2.04	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.99	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.69	2.03	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.37	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.37	2.633
41	1.303	1.683	2.02	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.68	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.69	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.63
46	1.3	1.679	2.013	2.41	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.3	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.01	2.405	2.68	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.4	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.67	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.29	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.29	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.29	1.66	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.29	1.66	1.98	2.36	2.621
60	1.296	1.671	2	2.39	2.66	120	1.29	1.66	1.98	2.36	2.62

Tabel F

Tabel F
 $\alpha = 5\%$

df v2	v1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df	V1															
	V2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88	
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86	
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85	
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84	
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83	
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83	
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82	
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82	
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81	
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81	
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80	
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80	
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80	
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79	
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78	
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78	
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	

Diterbitkan oleh : Tutorial Penelitian <http://Tu.LaporanPenelitian.com>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Arline Tri Ulina, lahir di Jakarta pada 18 Desember 1995. Menamatkan Sekolah Dasar di SDN Kebagusan 01 Pagi pada tahun 2001-2007, kemudian melanjutkan pendidikannya pada SMPN 218 Jakarta selama tahun 2007-2010, dan melanjutkan ke jenjang sekolah menengah atas di SMAN 60 sejak tahun 2010-2013 dan kemudian lulus dari SMAN 60 dan diterima melalui jalur SNMPTN pada Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Administrasi Perkantoran.

Pada saat masih dibangku Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas peneliti aktif sebagai pengurus OSIS dan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah lainnya mewakili ekskul yang diambil oleh peneliti. Peneliti juga memiliki hobi travelling dan membaca serta berdiskusi.

Peneliti juga memiliki pengalaman pada bidang kerja saat melakukan part time di PT. XLAXIATA Tbk, pada tahun 2015 dan kegiatan PKL di DITLANTAS POLDA METRO JAYA pada tahun 2016, serta pengalaman mengajar saat melakukan PKM di SMKN 16 Jakarta pada tahun 2016.