

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN
GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI
TURNOVER**

(Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Entri Nastuti
NIM. 15.0101.0017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN
GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI
TURNOVER**

(Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki)

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Entri Nastuti
NIM. 15.0101.0017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI TURNOVER (Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab. Semarang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Entri Nastuti

NPM 15.0101.0017

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 24 Juli 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM

Pembimbing I

Dietyana Ajeng Pramesti, SE., M.Sc.

Pembimbing II

Tim Penguji

Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM

Ketua

Drs. Muliono, M.M

Sekretaris

Fritzina Anisa, SE., MBA.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 02 SEP 2020



Dra. Marlina Kusala, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Entri Nastuti

NPM : 15.0101.0017

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI TURNOVER

(Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 01 Juni 2020

Pembuat Pernyataan,



Entri Nastuti

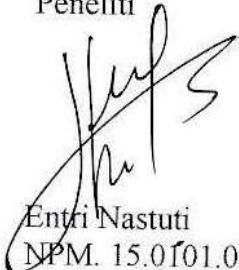
NPM. 15.0101.0017

HALAMAN RIWAYAT HIDUP

Nama : Entri Nastuti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 28 November 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun Dukuh, Desa Jragan, Kec. Tembarak, Kab. Temanggung
Alamat Email : nastutientri0@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri 2 Jragan
SMP (2007-2010) : SMP N 1 Tlogomulyo
SMA (2010-2013) : SMK N 2 Temanggung
Perguruan Tinggi (2015-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 01 Juni 2020

Peneliti



Entri Nastuti
NPM. 15.0101.0017

MOTTO

“Siapa yang tertimpa kesusahan lalu mengeluh-ngeluhkan pada manusia maka kesusahannya tidak akan tertutupi, dan siapa yang tertimpa kesusahan lalu mengeluh-ngeluhkan kepada Allah, maka Allah akan memberikan rizki cepat atau lambat ”

~ Tirmidzi; 2248 ~

“Boleh Jadi Kamu Tidak Menyayangi Sesuatu, Padahal Itu Baik Bagimu. Dan Boleh Jadi Kamu Menyukai Sesuatu, Padahal Itu Tidak Baik Bagimu. Allah Mengetahui Sedang Kamu Tidak Mengetahui Sesuatu”

~ QS. Al Baqarah 216 ~

”Untuk Mampu Melihat Apa yang Ada Tepat di Depan Batang Hidung Kita Sendiri, Dituntut Suatu Perjuangan Tanpa Henti”

~ George Orwell ~

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang.**

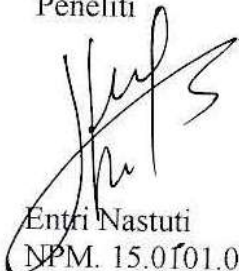
Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa., S.E, M.SC selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Luk Luk Atul H, S.E., M.M dan dan Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M. Sc. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, bimbingan, kritik, dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Ibu Pariyati selaku ibu tercinta yang selalu mendoakan keberhasilan saya.
7. Bapak Muridan selaku ayah tercinta yang selalu mendukung cita-cita saya.
8. Segenap keluarga besar Embah Sartomo yang selalu menyemangati saya demi terselesaikannya skripsi ini.
9. Segenap keluarga besar Embah Suwarmin yang selalu menyemangati saya demi terselesaikannya skripsi ini.
10. Teruntuk seluruh teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015.

Magelang, 01 Juni 2020

Peneliti



Entri Nastuti
NPM. 15.0101.0017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENEGAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	10
A. Tinjauan Pustaka	10
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	41
C. Perumusan Hipotesis	45
D. Model Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
A. Populasi dan Sampel	52
B. Jenis dan Sumber Data	55
C. Definisi Operasional dan Pengukurannya.....	56
D. Uji Kualitas Data.....	59
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
F. Uji Model	61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel.....	66
B. Uji Model Pengukuran	69
C. Hasil Analisis Data.....	71
D. Hasil Pengujian Hipotesis	73
BAB V KESIMPULAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Keterbatasan Penelitian	81
C. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Penyebaran Kuesioner	66
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4. 5 Nilai KMO	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reabilitas	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Grafik Turnover Karyawan Tahun 2014-2018	7
Gambar 2 1 Model Kerangka Konseptual Penelitian	51
Gambar 3 1 Kurva Uji F.....	62
Gambar 3 2 Kurva Uji t.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner.....	93
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Responden.....	108
Lampiran 4 Uji Validitas.....	109
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	111
Lampiran 6 Regresi	114
Lampiran 7 Uji F.....	116
Lampiran 8 Uji t.....	117

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI TURNOVER

(Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang)

Oleh:

Entri Nastuti

NIM 15.0101.0017

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Kab.Semarang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan metode *probability sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover, beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover, kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap intensi turnover dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi turnover.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Beban kerja, Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang pada dasarnya memiliki dorongan untuk saling berinteraksi. Jadi manusia tidak akan pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan kehidupan bermasyarakat. Semua itu terlihat sangat jelas dalam kehidupan sehari-hari lingkungan rumah tangga, organisasi pendidikan, organisasi sosial, dan juga organisasi tempat bekerja. Untuk mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya itu antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses untuk menangani semua masalah dalam ruang lingkup kerja agar dapat menunjang aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting, karena merupakan suatu aset perusahaan. Dengan didukungnya sarana dan prasarana serta teknologi yang memadai maka tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari intensi *turnover* dan menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian, keterampilan, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang mempunyai posisi vital dalam perusahaan dan dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Yang dimaksud dengan *turnover*

disini yaitu keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari sebuah perusahaan secara sukarela atau berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain berdasarkan pilihannya sendiri (Rivai,2009:238).

Perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur, biasanya melewati proses produksi yang panjang. Ditambah lagi permintaan pasar yang tinggi terhadap produk, otomatis perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu perusahaan melakukan rekrutmen dalam skala besar. Dalam memenuhi permintaan pasar selain membutuhkan tenaga kerja, dibutuhkan juga manajemen waktu yang tepat. Dimana terdapat perhitungan yang cukup rinci untuk masalah waktu dan hasil. Karyawan diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, hal ini disebut target. Salah satu upaya untuk mencapai target yaitu, dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah. Jika pergantian karyawan sering terjadi dan mengalami peningkatan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Agar tingkat pergantian karyawan dapat ditekan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi turnover, sehingga peneliti melakukan observasi terhadap PT Sumber Bintang Rejeki. PT Sumber Bintang Rejeki adalah perusahaan yang bergerak di bidang garmen dengan produk *underwear*. Permasalahan intensi turnover yang dapat ditemukan pada karyawan yang bekerja di PT. Sumber Bintang Rejeki yaitu keterlambatan karyawan masuk kerja, tingginya tingkat absensi (tidak masuk

kerja) dan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu.

Faktor yang pertama adalah lingkungan kerja, segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan (Nitisemito,2002:183). Hasil penelitian Muhammad Imran Qureshi di tahun 2013 yaitu, terdapat hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan, maka intensi turnover akan menurun. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal dan merasa aman. Banyak dijumpai di perusahaan garmen dengan karyawan yang masa kerjanya sampai puluhan tahun karena sudah merasa nyaman dilingkungan pekerjaan itu. Tapi juga ada lingkungan kerja yg tidak kondusif, hal ini karena beberapa karakter karyawan yang tidak terlalu baik. Seperti karyawan yang bersifat egois, pemalas bahkan bersifat “*bossy*”. Ada juga beberapa pemimpin yang tidak bersifat adil dan pilih kasih, bahkan melakukan pelecehan terhadap karyawannya. Beberapa hal ini merupakan penyebab dari lingkungan kerja yang tidak kondusif. Pada PT Sumber Bintang Rejeki terkait tingginya intensi turnover diketahui adanya indikasi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Indikasi tersebut ditunjukkan bahwa karyawan lama bertingkah senioritas terhadap karyawan baru, sehingga banyak karyawan baru merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja PT Sumber Bintang Rejeki.

Faktor yang kedua adalah beban kerja, sangat penting bagi pekerja untuk memperhatikan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan. Jadi beban kerja yang

telah diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan (Wefald et. al,2008). Hasil penelitian Muhammad Imran Qureshi di tahun 2013 yaitu, terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan, maka intensi turnover juga akan semakin tinggi. Jika beban kerja melebihi dari kapasitas karyawan, maka karyawan itu harus bekerja lembur. Hal ini dilakukan agar target dapat tercapai dalam waktu yang telah ditentukan. Banyaknya jumlah jam lembur di perusahaan garmen otomatis meningkat juga gaji yang diterima oleh para karyawan. Ada beberapa karyawan yang senang dengan banyaknya lembur, tapi juga banyak karyawan yang tidak suka lembur dengan alasan kesehatan, berkurangnya waktu berkumpul dengan keluarga dan berkurangnya waktu untuk istirahat. Pada PT Sumber Bintang Rejeki terkait tingginya intensi turnover diketahui adanya indikasi beban kerja yang berat. Indikasi tersebut ditunjukan bahwa waktu kerja karyawan yang panjang.

Faktor yang ketiga adalah kepuasan gaji, menurut Heneman dan Schwab (2006:15) kepuasan gaji merupakan konstruk dari kepuasan yang multidimensi dan terdiri dari empat subdimensi : tingkat gaji (*pay level*), struktur / pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*). Hasil penelitian Agung Wahyu Handaru di tahun 2012 yaitu, terdapat hubungan negatif antara kepuasan gaji dengan intensi turnover. Hal ini ditunjukkan karena kepuasan gaji yang rendah menyebabkan peningkatan intensi turnover perusahaan pada setiap tahunnya. Perusahaan memperkerjakan Sumber Daya Manusia yang ahli dan cerdas dalam bidangnya agar dapat mencapai

tujuannya. Dalam dunia garmen biasanya pemimpin perusahaan memberi rangsangan terhadap karyawannya, supaya bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Rangsangan berupa gaji yang tinggi ataupun fasilitas yang lengkap. Gaji merupakan hal yang sangat sensitif, dan biasanya dirahasiakan oleh perusahaan. Namun karyawan selalu saja mencari informasi tentang gaji di perusahaan lain (dengan jabatan yang sama), lalu membandingkan dengan gajinya di perusahaan sekarang. Ketidakpuasan karyawan terhadap gajinya menimbulkan rasa untuk mencari pekerjaan di perusahaan yang gajinya lebih tinggi. Pada PT Sumber Bintang Rejeki terkait tingginya intensi turnover diketahui adanya indikasi ketidakpuasan gaji. Indikasi tersebut ditunjukkan bahwa karyawan mulai dari malas bekerja dan mencari-cari info pekerjaan disekitar perusahaannya.

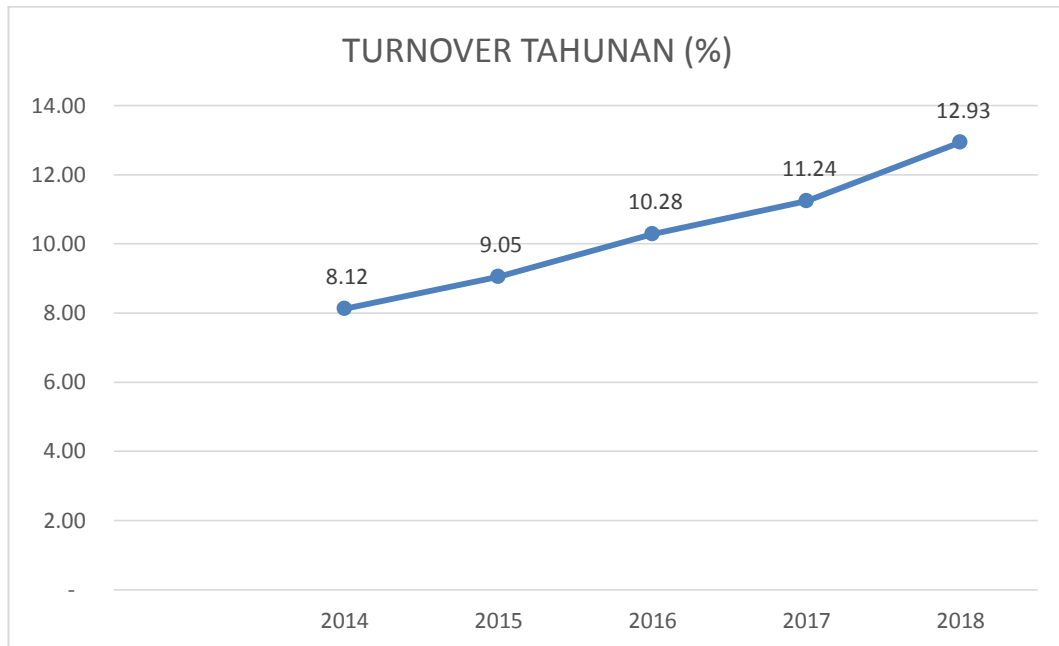
Faktor yang ke-empat adalah komitmen organisasi. Mobley dan Andini, (2006:21) menuturkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan seseorang terhadap sebuah organisasi tertentu dan dicerminkan dengan kesetiaan untuk bertahan. Komitmen merupakan satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian Agung Wahyu Handaru pada tahun 2012 yaitu, terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi turnover. Hal ini ditunjukkan karena komitmen yang rendah mengakibatkan peningkatan intensi turnover karyawan pada setiap tahunnya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugasnya, mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Memiliki komitmen di

perusahaan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekerja bagi perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya karyawan perusahaan garmen yang mempunyai masa kerja yang lama, awal bekerja dari mereka masih sendiri sampai berkeluarga. Namun jika para karyawan di sebuah perusahaan tidak memiliki komitmen, maka yang terjadi adalah meningkatnya intensi turnover di perusahaan itu. Pada PT Sumber Bintang Rejeki terkait tingginya intensi turnover diketahui adanya indikasi komitmen organisasi yang rendah. Indikasi tersebut ditunjukkan karena karyawan mulai bolos bekerja dan rasa tanggung jawabnya berkurang.

Perusahaan tidak boleh hanya fokus pada perekrutan karyawan, tetapi juga harus di imbangi dengan meminimalisir tingkat perpindahan karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor penyebabnya dan mempertimbangkan berbagai kemungkinan untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang ditimbulkan. Perusahaan garmen *underware* terbesar di Kab.Semarang yaitu, PT Sumber Bintang Rejeki merupakan salah satu perusahaan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan intensi turnover. Banyak karyawan yang masuk tapi banyak juga karyawan yang keluar dan pindah ke perusahaan lain. Kondisi ini sangat merugikan perusahaan, dari sisi waktu, material dan finansial.

Langkah awal yang dilakukan adalah menghitung persentase turnover PT Sumber Bintang Rejeki dalam jangka waktu lima tahun ke belakang. Tujuannya adalah melihat tingkatan pergantian karyawan pada setiap tahunnya, dan segera mengambil tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada serta mengantisipasi berbagai kemungkinan yang akan muncul kedepannya. Berikut

adalah data intensi turnover karyawan PT Sumber Bintang Rejeki tahun 2014-2018, yang diformulasikan dengan bentuk grafik :



Gambar 1 1 Grafik Turnover Karyawan Tahun 2014-2018

Sumber : PT Sumber Bintang Rejeki

Dari grafik diatas bisa dilihat bahwa tingkat turnover karyawan semakin tinggi dari tahun ke tahun, dan persentase tertingginya terjadi pada tahun 2018. Data mencakup semua karyawan di PT Sumber Bintang Rejeki.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti melakukan observasi tentang adanya pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan. Maka dari itu, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover (Studi Empiris Pada PT Sumber Bintang Rejeki Kab. Semarang) “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Intensi Turnover ?
2. Apakah ada pengaruh antara Beban Kerja terhadap Intensi Turnover ?
3. Apakah ada pengaruh antara Kepuasan Gaji terhadap Intensi Turnover ?
4. Apakah ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Intensi Turnover.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Intensi Turnover.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Intensi Turnover.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover.

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal Intensi Turnover yang kaitannya dengan lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan harapannya bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap intensi turnover, sehingga perusahaan dapat meminimalisir terjadinya turnover yang dapat merugikan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson *et al.*, 1994). Teori atribusi diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) kesuatu perilaku tertentu (Kelly, 1972). Dan teori ini mengacu pada bagaimana seseorang bisa menjelaskan perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Luthans, 1998), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal maka akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Gibson *et al.*, 1994).

Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial yang dikenal dengan nama *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 1998; Gibson *et al.*, 1994; Baron dan Greenberg, 1993) atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996). *Dispositional attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, motivasi. *Situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kelly, 1972):

- a) Konsensus (*consensus*): perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi serupa merespon dengan cara yang sama.
- b) Kekhususan (*distinctiveness*): perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- c) Konsistensi (*consistency*): perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten).

Salah satu yang menarik dari teori atribusi ini adalah adanya kekeliruan (galat, sasaran) atau prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpang atau mendistorsi atribut perilaku (Robbins, 1996). Gibson *et al.* (1994) menyatakan bahwa attributional bias sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjelas perilaku daripada tipe yang lain karena keterbatasan informasi terhadap situasi atau individu. Terdapat dua bias dalam atribusi (Robbins, 1996) yaitu:

- a) Kekeliruan atribusi mendasar; kecenderungan meremehkan faktor-faktor eksternal dan membesar-besarkan pengaruh faktor internal ketika melakukan penilaian perilaku seseorang.
- b) Prasangka layanan diri (*self-serving bias*); kecenderungan bagi individu untuk menghubungkan kesuksesan mereka dengan faktor internal sementara menyalahkan faktor eksternal atas kegagalan mereka.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka, kejadian yang dialami dan melihat hubungan yang saling mempengaruhi. Intensi turnover ditentukan oleh penyebab dari diri seseorang atau dalam perusahaan (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi. Atribusi eksternal antara lain adalah nilai sosial, kondisi sosial dan pandangan masyarakat.

2. Intensi Turnover

Menurut Yucel (2012:2) Definisi dari intensi turnover yakni sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan. Intensi turnover juga di definisikan oleh Issa et. al, (2013:526) sebagai niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktifitas karyawan.

Pernyataan dari Dharma (2013:1) Intensi turnover adalah sikap karyawan yang cenderung untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko (2001:131) jika seorang karyawan melihat kesempatan atau peluang karir yang lebih besar ditempat lain, maka dapat terjadi permintaan untuk

berhenti bekerja. Sedangkan menurut Lum et.al dalam Andini (2006:12) intensi turnover adalah keinginan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi, setelah melakukan evaluasi mengenai posisinya saat ini dan dengan ketidakpuasannya akhirnya memicu keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013) ini adalah perilaku-perilaku karyawan yang menandai adanya intensi turnover dalam sebuah perusahaan, diantaranya :

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah kerja, kebanyakan absensinya akan meningkat karena tingkat tanggung jawabnya berkurang.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah kerja, dia akan cenderung malas bekerja karena mempunyai pandangan jika bekerja di tempat lain kebutuhannya akan lebih tercukupi.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Tata tertib akan menjadi hal yang disepelekan, sehingga terjadi peningkatan pelanggaran. Bahkan karyawan akan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika masih jam kerja.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan sering melakukan protes terhadap atasan serta kebijakan-kebijakan perusahaan. Protes berisikan ketidakpuasan terhadap balas

jasa yang di dapat dan aturan lain yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Tanda ini berlaku bagi karyawan yang bersifat positif. Karakternya mempunyai tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan. Jika perilaku positifnya meningkat pesat berbeda dari biasanya maka ini merupakan tanda adanya intensi turnover.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa intensi turnover adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain yang lebih baik.

a) Faktor-faktor Intensi Turnover

Price (dalam Kusbiantari 2013:94) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi turnover, yaitu :

1) Faktor Lingkungan

a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, dimana semakin tinggi tanggung jawab tersebut maka intensi turnover-nya akan semakin rendah.

b. Kesempatan kerja, jika dalam sebuah wilayah terdapat banyak kesempatan kerja maka intensi turnover-nya akan semakin tinggi.

2) Faktor Individual

a. Kepuasan kerja

Dimana semakin besar kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin kecil juga intensi turnover-nya.

b. Komitmen terhadap lembaga

Jadi semakin loyal seorang karyawan terhadap lembaga tempat dia bekerja maka intensi turnover nya akan semakin kecil.

c. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Dalam hal ini sangat jelas sekali jika semakin besar upaya karyawan dalam mencari pekerjaan lain maka semakin besar pula intensi turnover-nya.

d. Niat untuk tetap tinggal

Hal ini juga sangat berpengaruh karena semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya maka semakin kecil intensi turnover-nya.

e. Pelatihan umum atau peningkatan kompensasi

Jika semakin banyak dilakukan pelatihan dan transfer pengetahuan diantara para karyawan cepat serta merata maka intensi turnover-nya akan semakin kecil.

f. Kemauan bekerja keras

Jika kemauan seorang karyawan untuk bekerja keras sangatlah besar maka intensi turnover-nya semakin kecil.

g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Jika perasaan negatif lebih besar dari pada perasaan positif maka yang akan dirasakan oleh karyawan adalah ketidakpuasan dan mencari peluang kerja lain.

Menurut Mobley (1986) beberapa faktor yang menjadi penyebab intensi turnover adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik individu

Karakteristik individu yang dapat mempengaruhi intensi turnover antara lain adalah usia, pendidikan dan keluarga.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Dan lingkungan non fisiknya adalah sosial budaya di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan kerja

Aspek yang ditemukan berhubungan dengan intensi turnover karyawan yaitu meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen organisasi

Pekembangan dalam studi *intention to leave* telah memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen

organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen lebih mengacu pada respon emosional (*effective*) karyawan kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Abelson (1986, dalam Ridlo, 2012) menyebutkan faktor yang menyebabkan terjadinya intensi turnover antara lain :

- 1) Faktor individual
 - a. Umur
 - b. Pendidikan
 - c. Keterampilan
 - d. Besar keluarga
 - e. Beban kerja
 - f. Lama kerja
 - g. Tipologi diri
 - h. *Copying stress*
- 2) Faktor organisasi
 - a. Kebijakan organisasi
 - b. Rekrutmen
 - c. Imbalan
 - d. Pengembangan karir
 - e. Desain pekerjaan
 - f. Afiliasi kerja
 - g. Supervise

- h. kepemimpinan
- 3) Faktor lingkungan
 - a. Pesaing
 - b. Geografis
- b) Dampak Intensi Turnover

Ketika seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi (*turnover*), hal ini akan berdampak negatif bagi organisasi. Karena selain kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman, organisasi juga harus mencari penggantinya secepat mungkin.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013:1) dampak-dampak negatif pada sebuah organisasi yang di akibatkan oleh pergantian karyawan, yaitu: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku dan hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

Mobley (2011:42) mengungkapkan bahwa terjadinya intensi turnover tidak hanya berdampak pada perusahaan saja, tetapi juga berdampak pada Individu yang keluar dari perusahaan dan juga individu yang ditinggalkan / masih berada dalam perusahaan.

Dampaknya sebagai berikut :

1) Bagi organisasi

- a. Mengeluarkan banyak biaya termasuk biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan karyawan.
- b. Menanggung biaya pergantian karyawan.
- c. Menangani proses pengunduran diri.
- d. Rusaknya struktur sosial dan komunikasi.
- e. Hilangnya produktifitas (selama pencarian dan pelatihan karyawan pengganti).
- f. Hilangnya karyawan berprestasi.
- g. Hilangnya kepuasan terhadap karyawan yang masih tinggal.
- h. Merangsang pengendalian pergantian yang kaku.

2) Bagi Individu (yang keluar)

- a. Rasa senioritas dan juga penghasilan tambahan menghilang.
- b. Menghilangnya maslahat yang bukan merupakan kepentingan pribadi.
- c. Sistem tunjangan sosial dan kekeluargaan mulai rusak.
- d. Fenomena “keadaan yang lebih baik” dan kekecewaan yang mengikutinya.
- e. Mengalami stres karena masa transisi.
- f. Rusaknya karir suami/istri.
- g. Terputusnya jalur karir.

3) Bagi individu (yang tinggal)

- a. Pola-pola sosial dan kemasyarakatan mulai rusak.

- b. Menghilangnya rekan kerja yang berharga karena peran mereka.
- c. Kepuasan kerja berkurang.
- d. Semakin banyak beban kerja selama, segera, setelah pencarian pengganti.
- e. Beban kerja selama proses pelatihan bertambah.
- f. Berkurangnya keikatan.

Namun menurut Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa tidak semua turnover memberi dampak negatif pada perusahaan, karena kehilangan beberapa karyawan sangatlah di inginkan terutama apabila karyawan-karyawan yang pergi adalah karyawan yang kinerjanya rendah, tidak bisa di andalkan atau mereka yang mengganggu sesama karyawan.

c) Indikator Intensi Turnover

Indikator intensi turnover menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma,2013:4) yaitu :

1) Pikiran untuk keluar

Pemikiran seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2) Keinginan untuk mencari lowongan

Keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain, yang dianggap lebih baik.

- 3) Munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, dan mencoba bergabung ke perusahaan lain.

Indikator intensi turnover menurut Luthans (2005) :

- 1) Kecenderungan karyawan berpikir meninggalkan organisasi
Adanya perasaan karyawan untuk berpikir apakah dia ingin meninggalkan organisasi atau tempat kerja karena suatu alasan.
- 2) Kemungkinan karyawan mencari pekerjaan pada organisasi lain
Adanya sikap karyawan yang memang memiliki alasan tertentu untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.
- 3) Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi
Adanya perilaku karyawan yang mencerminkan bahwa dia ingin meninggalkan perusahaan karena suatu alasan.
- 4) Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
Adanya sifat karyawan yang memperlihatkan dia akan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dikarenakan alasan tertentu.
- 5) Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik
Adanya perilaku karyawan yang memperlihatkan dia untuk meninggalkan perusahaan karena adanya kesempatan kerja yang lebih baik di perusahaan lain.

Dalam penelitian ini, yang akan diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover. Dimana faktor lingkungan kerja dirujuk dari teori Price (dalam Kusbiantari 2013:94), Mobley (1986) dan Abelson (1986), beban kerja dirujuk dari teori Abelson (1986), kepuasan gaji dirujuk dari teori Mobley (1986), sedangkan faktor komitmen organisasi dirujuk dari teori Price (dalam Kusbiantari 2013:94) dan Mobley (1986).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996:117) Lingkungan Kerja yaitu segala sesuatu hal yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, sirkulasi udara dan sebagainya. Tetapi menurut Gondokusumo (1992:34) Lingkungan kerja ialah sesuatu yang kongkrit dan abstrak yang mengelilingi tempat kerja seorang karyawan.

Menurut Robbins (203:86) lingkungan ialah lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum yaitu segala sesuatu yang ada diluar organisasi dan memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus yaitu bagian lingkungan yang

dapat secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Dari beberapa pendapat dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental karyawan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

a) Faktor-faktor Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap pembentukan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan (Nitisemito,1996:110-116) :

a. Pewarnaan

Warna sangat berpengaruh terhadap psikis seseorang, dimana pemilihan warna untuk dinding yang tepat akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

b. Kebersihan

Kebersihan tempat kerja merupakan aspek penting yang tidak disadari oleh berbagai kalangan. Padahal kebersihan tempat kerja merupakan sumber kenyamanan. Hal ini juga termasuk menghilangkan bau-bau yang tidak sedap, karena bisa mengganggu kinerja karyawan.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kebugaran tubuh para karyawan, karena sirkulasi udara lancar maka kesehatan karyawan akan terjamin.

d. Penerangan

Penerangan yang dimaksud disini bukan hanya penerangan listrik saja, tapi juga sinar matahari. Karena pekerjaan yang menuntut ketelitian membutuhkan penerangan yang cukup.

e. Keamanan

Perusahaan harus mampu menjamin keamanan pekerjanya, karena keamanan menimbulkan rasa tenang. Selain menciptakan rasa aman, konstruksi gedung tempat mereka bekerja juga harus aman untuk bekerja. Sehingga pekerja menjadi fokus dalam pekerjaannya.

f. Kebisingan

Kebisingan bisa merusak konsentrasi para pekerja, karena konsentrasi terganggu pekerja akan banyak menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Hal ini sudah jelas akan menimbulkan kerugian.

2) Lingkungan kerja non fisik

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

dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut dengan kenyamanan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah (Siagian, 2014).

b) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996:110) yaitu ;

a. Pewarnaan

Warna sangat berpengaruh terhadap psikis seseorang, dimana pemilihan warna untuk dinding yang tepat akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

b. Kebersihan

Kebersihan tempat kerja merupakan aspek penting yang tidak disadari oleh berbagai kalangan. Padahal kebersihan tempat kerja merupakan sumber kenyamanan. Hal ini juga termasuk menghilangkan bau-bau yang tidak sedap, karena bisa mengganggu kinerja karyawan.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kebugaran tubuh para karyawan, karena sirkulasi udara lancar maka kesehatan karyawan akan terjamin.

d. Penerangan

Penerangan yang dimaksud disini bukan hanya penerangan listrik saja, tapi juga sinar matahari. Karena pekerjaan yang menuntut ketelitian membutuhkan penerangan yang cukup.

e. Keamanan

Perusahaan harus mampu menjamin keamanan pekerjanya, karena keamanan menimbulkan rasa tenang. Selain menciptakan rasa aman, konstruksi gedung tempat mereka bekerja juga harus aman untuk bekerja. Sehingga pekerja menjadi fokus dalam pekerjaannya.

f. Kebisingan

Kebisingan bisa merusak konsentrasi para pekerja, karena konsentrasi terganggu pekerja akan banyak menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Hal ini sudah jelas akan menimbulkan kerugian.

Menurut (Siagian, 2014) indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja antar karyawan dengan atasan
- b. Hubungan kerja antar karyawan dengan rekan
- c. Hubungan kerja antar karyawan dengan bawahan

4. Beban Kerja

Menurut KEPMENPAN no.75/2004 beban kerja adalah: “sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu”. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008; “Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Menurut Wefald et.al (2008) beban kerja yang diberikan kepada karyawan itu merupakan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. Suatu organisasi akan menentukan jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhannya dan juga menentukan waktu untuk penyelesaiannya.

Cooper (2001) mengklasifikasikan beban kerja menjadi dua macam, yaitu :

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja secara kuantitatif menyangkut tinggi rendahnya jumlah pekerjaan yang diterima oleh karyawan dan harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja secara kualitatif diukur berdasarkan tingkat psikologis karyawan terhadap pekerjaannya.

Bagi cooper (2001) beban kerja yang tinggi (overload) didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang terlalu banyak jika

dibandingkan dengan batas waktu penyelesaiannya yang sedikit. Beban kerja yang tinggi juga akan memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan yang tidak mampu. Berbeda lagi dengan beban kerja yang rendah (*underload*) karyawan akan merasa pekerjaannya sekarang kurang menantang, hal ini dikarenakan keahlian mereka tidak terasah.

Berdasarkan penelitian Xiaoming et. Al(2014) beban kerja dibagi menjadi :

a. Batas waktu

Batas waktu yang dimaksud adalah, waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kekuatan bekerja

Kekuatan bekerja karyawan cenderung bergantung pada niat karyawan untuk bekerja lebih keras dan cepat untuk mencapai target atau standart kinerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

c. Stres

Stres adalah gambaran perasaan dari seorang karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, beban kerja adalah semua pekerjaan seseorang karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

a) Faktor-faktor Beban Kerja

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, baik itu berasal dari individu sendiri atau berasal dari organisasi.

Namun menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), berikut faktor-faktor utama yang menentukan beban kerja :

1) Faktor tuntutan tugas

Yang dimaksud dari tuntutan tugas adalah beban kerja dapat ditentukan dari hasil analisis semua tugas yang dilakukan oleh karyawan.

2) Usaha dan tenaga

Seorang karyawan membutuhkan usaha dan tenaga dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika terjadi peningkatan terhadap tuntutan kerjanya, maka secara otomatis tingkat tenaga akan menurun karena lelah.

3) Performansi

Pengukuran performansi tidak bisa di ukur sendirian. Karena jika pengukuran performansi dilakukan sendirian, maka hasilnya tidak akan menyajikan matrik beban kerja yang lengkap.

b) Indikator Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja adalah salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Indikator untuk mengukur beban kerja menurut Price (2001) :

1) Batas waktu (sedikit batas waktu)

Setiap organisasi pasti telah memperhitungkan target yang harus dicapai dengan jumlah pekerja yang ada. Dan beban dapat mulai di

ukur ketika karyawan merasa waktu yang diberikan kurang cukup untuk mencapai target produksi.

2) Pekerjaan yang berat

Sebenarnya pekerjaan berat adalah sebuah persepsi dari seorang karyawan yang membandingkan kemampuannya dengan jumlah pekerjaan dan batas waktu yang telah ditentukan.

3) Bekerja keras

Seringkali karyawan dituntut untuk bekerja dengan keras, agar targetnya dapat tercapai. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi.

4) Bekerja cepat

Seorang karyawan diharuskan bekerja cepat, ketika jumlah pekerjaannya banyak padahal waktu yang tersedia sangatlah singkat. Hal ini bertujuan agar target dapat dicapai.

5) Tertekan dengan tingginya beban kerja

Karena tingginya tuntutan untuk mencapai target, dengan hanya diberi waktu yang singkat. Hal inilah yang membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja.

5. Kepuasan Gaji

Kepuasan (*Satisfaction*) merupakan perasaan senang atau perasaan kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan sebuah hasil dengan harapannya (Kotler, 2006:177). Sementara gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pekerja/

karyawan (Mulyadi, 2013:373). Kepuasan gaji adalah perasaan puas seorang karyawan terhadap gaji yang didapatkannya (Sulistyowati, 2007). Kepuasan dan ketidakpuasan gaji yang diperoleh, adalah fungsi dari perbedaan perasaan seseorang tentang berapa gaji yang seharusnya diterima dan berapa gaji yang diterima (Lawyer,1990; dalam Hersusdadikawati, 2005).

Menurut Igalens et al. (1999; dalam Abdulkadir, 2005) menyatakan bahwa gaji dapat diklasifikasi menjadi tiga, yaitu :

a. Gaji tetap

Gaji tetap merupakan kompensasi yang jumlah dan masa pemberiannya pasti.

b. Gaji fleksibel

Gaji fleksibel merupakan upah yang berubah-ubah (*variable pay*) dan pendapatan yang disimpan. Upah berubah-ubah adalah kompensasi yang besarnya tidak dapat dipastikan.

c. Tunjangan

Berbagai jenis tunjangan yang meliputi : uang saku & ganti rugi untuk semua pengeluaran, tunjangan yg disediakan perusahaan baik berbentuk barang atau jasa, program-program kesejahteraan pegawai dan acara-acara rekreasi untuk pegawai, rencana pensiun dan tanggung jawab asuransi kesehatan yang diterima pegawai dan dibayar oleh perusahaan.

Tujuan pemberian gaji menurut Rivai dan Sagala (2013), yaitu :

a. Ikatan kerja sama

Dengan adanya gaji maka akan terjalin ikatan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sedangkan perusahaan wajib untuk membayar gaji dengan jumlah dan masa sesuai dengan kesepakatan awal.

b. Kepuasan kerja

Dengan adanya gaji, maka kebutuhan fisik dan status sosial seorang karyawan akan terpenuhi. Serta memperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang didudukinya.

c. Pengadaan efektif

Dengan adanya gaji yang cukup besar, maka mempermudah perusahaan untuk memilih karyawan dengan kualitas tinggi.

d. Motivasi

Dengan adanya gaji yang cukup besar, maka pemimpin akan mudah dalam memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik.

e. Stabilitas karyawan

Dengan gaji yang layak dan konsisten, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin. Hal ini dikarenakan tingkat turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian gaji yang besar, maka tingkat kedisiplinan karyawan juga akan meningkat. Hal ini karena karyawan mulai mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, agar tetap bisa bertahan di posisinya.

g. Pengaruh serikat buruh

Gaji yang layak, membuat karyawan fokus dalam bekerja dan tidak ikut-ikutan atau terpengaruh oleh serikat buruh.

Berdasarkan uraian diatas, bisa dilihat bahwa kepuasan gaji sangatlah penting karena termasuk bagian dari perusahaan yang mendukung karyawan meningkatkan motivasi kerja, menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik. Jadi kepuasan gaji yang rendah dapat meningkatkan turnover intention.

a) Faktor-faktor Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh banyaknya faktor, dibawah ini adalah empat faktor yang mempengaruhinya (Andini, 2006) :

1) Tingkat gaji (*pay level*)

Karyawan menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan kesepakatan awal, namun seiring berjalannya waktu sering terjadi ketidak sesuaian dalam kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa gaji

yang mereka terima terlalu kecil jika dibandingkan dengan tanggung jawab dari pekerjaan mereka.

2) Peningkatan gaji (*pay raise*)

Seorang karyawan selalu mencari peluang atau kesempatan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar untuk kedepannya. Apabila peluang ini dirasakan tidak ada, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan mulai mencari peluang pada perusahaan lain.

3) Tunjangan (*benefits*)

Gaji biasanya digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya atau bahkan memenuhi kebutuhan keluarganya. Sehingga dengan otomatis pendapatan yang diterima bisa menyeimbangkan kehidupan mereka. Saat ini beberapa perusahaan menerapkan adanya tunjangan/pendapatan tambahan untuk karyawan yang kinerjanya baik. Hal ini membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

4) Pengelolaan gaji (*pay administration*)

Pengelolaan gaji oleh perusahaan dikatakan bagus jika karyawan bisa mendapatkan gajinya dengan baik dan tepat waktu. Karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda, contohnya seperti membayar cicilan rumah, mobil

atau motor. Maka pembayaran gaji yang teratur bisa membuat kepuasan gaji karyawan meningkat.

b) Indikator Kepuasan Gaji

Menurut Heneman *et al.* (1988; dalam Handoyo, 2014), kepuasan gaji adalah konstruk dari kepuasan yang multidimensi dan terbagi menjadi empat subdimensi. Dibawah ini adalah subdimensi yang dapat menjadi indikator kepuasan gaji :

1) Tingkat gaji (*pay level*)

Kepuasan tingkat gaji yaitu persepsi seorang karyawan terhadap kepuasan atas gaji dan upah langsung yang diterima.

2) Struktur pengelolaan gaji (*pay structure/ administration*)

Kepuasan atas struktur atau administrasi gaji merupakan persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode-metode yang digunakan perusahaan untuk mendistribusikan gaji.

3) Peningkatan gaji (*pay raise*)

Kepuasan peningkatan gaji yaitu persepsi kepuasan karyawan dalam perubahan tingkat gaji.

4) Tunjangan (*benefits*)

Kepuasan atas tunjangan merupakan persepsi kepuasan karyawan terhadap pembayaran tidak langsung dari perusahaan.

Dibawah ini adalah indikator kepuasan gaji menurut Andini (2006) :

1) Imbalan

Dalam melakukan tugas atau pekerjaan seseorang sangat menginginkan imbalan sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Imbalan yang di dapatkan oleh pegawai menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan atau menurunkan kepuasan gaji.

2) Standart hidup

Setiap orang pasti memiliki standar hidup yang berbeda-beda. Standar hidup ini bermaksud apakah seseorang bisa memenuhi hidupnya terus-menerus, atau standar hidupnya tidak terpenuhi.

3) Masa kerja

Pegawai yang bekerja di pekerjaan mempunyai peluang untuk meningkatkan pendapatannya jika dia telah lama berada di perusahaan tersebut. Adanya peluang tersebut itu bisa meningkatkan kepuasan gaji yang ada.

4) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang menunjukkan nilai yang dimiliki seseorang tersebut. Dengan adanya tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dia bisa memiliki gaji yang lebih

besar. Namun apakah gaji yang didapatkan seseorang sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dia miliki.

5) Golongan

Setiap orang memiliki golongan yang berbeda-beda. Golongan yang dimaksud adalah pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan. Orang yang memiliki golongan kerja yang baik pasti menginginkan gaji yang lebih tinggi daripada golongan yang di bawah mereka.

6. Komitmen Organisasi

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan, karena ini sangat mempengaruhi penurunan intensi turnover. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan berada pada perusahaan dengan tujuan untuk tetap bertahan menjadi anggota (Robbins dan Judge,2013). Sedangkan menurut Kaswan (2015), komitmen organisasi adalah pengukuran dari kesediaan seorang pegawai untuk bertahan pada sebuah perusahaan untuk waktu mendatang”.

Menurut Mobley (dalam Andini, 2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan individu kepada organisasi. Dan hal ini tercermin dengan karakteristik: keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

Dibawah ini adalah beberapa manfaat dari komitmen organisasi (Juniarari, 2011) yaitu :

- a. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, juga memungkinkan mereka aktif dalam organisasi.
- b. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, mereka memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja dan membantu melancarkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, mereka bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya.

Menurut Allen dan Meyer (1991) terdapat tiga bentuk dari komitmen organisasi seorang karyawan, yaitu :

a. Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Ciri dari karyawan berkomitmen efektif adalah mereka berharap untuk dapat terus bekerja pada organisasi. Mereka merasa nyaman dalam bekerja karena searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut.

b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Ciri dari karyawan berkomitmen berkelanjutan adalah mereka mempunyai kehendak untuk tetap tinggal pada sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan adanya perhitungan nilai ekonomi yang dirasa lebih untung bertahan dalam organisasi daripada meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Ciri dari karyawan berkomitmen normatif adalah mereka sangat memperhatikan tentang opini dari orang lain, bisa dari rekan kerja atau atasannya. Mereka cenderung khawatir jika pengunduran dirinya membuat citranya menjadi buruk.

Dari pengertian dari para ahli diatas, dapat dipahami bahwa seorang karyawan yang berkomitmen tinggi akan mengemban tanggung jawabnya dengan penuh. Dan semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya maka akan semakin tinggi rasa loyal seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

a) Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dari seorang karyawan (Sopiah, 2008) :

1) Karakteristik pribadi individu

Kepribadian seorang karyawan dapat dilihat seiring dengan masa jabatannya dalam sebuah organisasi, dan kebutuhan serta keinginan dari setiap karyawan sangatlah beragam.

2) Karakteristik organisasi

Setiap organisasi mempunyai karakter yang berbeda, hal ini dikarenakan sistem dan kebiasaan organisasi yang berbeda. Seperti cara pembagian tugas dan pembentukan komunikasi antar pekerja.

3) Pengalaman organisasi

Pengalaman kerja sebelumnya juga sangat berpengaruh terhadap komitmen seseorang, karena keterampilan dalam berorganisasi dan cara bekerja ditempat sebelumnya dapat dijadikan sebagai materi pembicaraan di dalam tempat kerja sekarang.

b) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (dalam Zelvia, 2015) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

- 1) Komitmen efektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

Berdasarkan pernyataan Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi mempunyai tiga indikator, yaitu :

1) Kemauan karyawan

Yang dimaksud dari kemauan karyawan adalah adanya kemauan karyawan untuk berusaha agar tujuan organisasi tercapai.

2) Kesetiaan karyawan

Yang dimaksud dari kesetiaan karyawan adalah adanya keinginan karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dari sebuah organisasi.

3) Kebanggaan karyawan

Hal ini ditandai dengan perasaan bangga seseorang karena menjadi bagian dari suatu organisasi, dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangatlah penting, hal ini karena penelitian sebelumnya dijadikan salah satu acuan bagi peneliti. Di bawah ini adalah berapa penelitian dengan turnover sebagai variabel dependennya :

1. Muhammad Imran Qureshi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions Study* pada Industri Tekstil di Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap intensi turnover. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover.

Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.

2. Agung Wahyu Handaru (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Study* pada Divisi PT. Jamsostek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
3. Giovano Siwi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan gaji secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover, promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover.
4. Tika Nur Halimah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel

job insecurity berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

5. Mochammad Taufan Permana Putra dan Unika Prihatsanti (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT “X”. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan intensi turnover.
6. Muhammad Irfan Nasution (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Keputusan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover melalui kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.
7. Elisabeth Austin Iona dan Sumbodo Prabowo (2013) dalam penelitian yang berjudul Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Intensi

Turnover Pada Karyawan Marketing PT “F”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi turnover dengan mengendalikan masa kerja.

8. Farlianto (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap intensi turnover, kerja shift malam berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kerja shift malam berpengaruh positif terhadap intensi turnover, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.
9. Putu Agus Soma Widhi Putra dan Ni Ketut Sariyathi (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
10. Udriyah, Riyadi, dan Rara Ririn Budi Utaminingtyas (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, *Work-Family Conflict Dan Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Di PT Binabusana Internusa Semarang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja,

konflik kerja-keluarga, dan ketidakamanan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Beban kerja, konflik keluarga, dan ketidakamanan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover dan juga secara simultan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap intensi turnover.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis atau ada pula yang menyebutnya dengan istilah hipotesa dapat diartikan secara sederhana sebagai dugaan sementara. Menurut Moh. Nazir (1998) menyatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Jika dimaknai secara bebas maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan pernyataan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover

Menurut Robbins (203:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi

organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi, sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental karyawan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami. Jadi, jika lingkungan di dalam perusahaan membuat karyawan nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan di dalam perusahaan membuat karyawan tidak nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut tidak akan bertahan lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Imran Qureshi (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover. Penelitian yang dilakukan oleh Tika Nur Halimah (2016) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intensi Turnover

Menurut Wefald et.al (2008) beban kerja yang diberikan kepada karyawan itu merupakan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. Suatu organisasi akan menentukan jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhannya dan juga menentukan waktu untuk penyelesaiannya. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah semua pekerjaan seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal (Robbins 2001). Beban kerja adalah salah satu faktor internal. Jadi beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres pada karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1997:200). Jika beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Begitupun sebaliknya, jika beban kerja tinggi dan cenderung membuat stres karyawan, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut tidak akan bertahan lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Imran Qureshi (2013) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover. Penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Taufan Permana Putra dan Unika Prihatsanti (2016) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover.

H2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover.

3. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Intensi Turnover

Kepuasan gaji adalah perasaan puas seorang karyawan terhadap gaji yang didapatkannya (Sulistyowati, 2007). Kepuasan dan ketidakpuasan gaji yang diperoleh, adalah fungsi dari perbedaan perasaan seseorang tentang berapa gaji yang seharusnya diterima dan berapa gaji yang diterima (Lawyer,1990; dalam Hersusdadikawati, 2005). Kepuasan gaji sangatlah penting karena termasuk bagian dari perusahaan yang mendukung karyawan meningkatkan motivasi kerja, menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik.

Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut. Dari hal tersebut, dapat dihubungkan dengan respon karyawan terhadap gaji dari tempat ia bekerja. Dari respon tersebut maka akan terlihat apakah karyawan merasa puas atau merasa kecewa atas gaji yang didapat. Jika karyawan merasa gaji yang didapat bisa mencukupi kebutuhannya (gaji cukup/tinggi) , maka

kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan rendah. Begitupun sebaliknya, jika karyawan merasa gajinya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya (gaji rendah), maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut tidak akan bertahan lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru (2012) menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Farlianto (2014) juga membuktikan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.

H3 : Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.

4. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Intensi Turnover

Menurut Mobley (dalam Andini, 2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan individu kepada organisasi. Dan hal ini tercermin dengan karakteristik: keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

Berdasarkan teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal (Robbins 2001). Salah satu faktor internalnya adalah

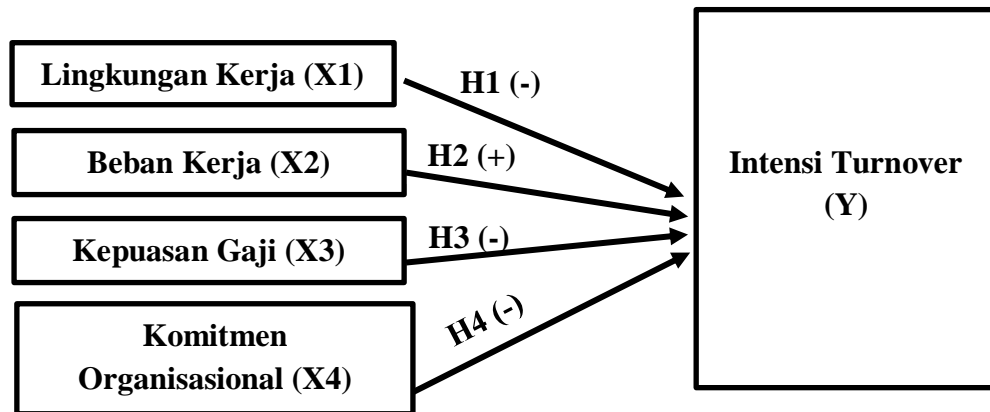
komitmen organisasi. Dalam hal tersebut dapat dihubungkan dengan keinginan karyawan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan atau tempat ia bekerja. Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi akan mengemban tanggung jawabnya dengan penuh. Dan semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya maka akan semakin tinggi rasa loyal seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dan begitupun sebaliknya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi turnover. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Soma Widhi Putra dan Ni Ketut Sariyathi (2017) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi turnover.

D. Model Penelitian

Dari teori-teori diatas, menyebutkan bahwa intensi turnover dapat disebabkan oleh lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi. Dari sepuluh penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, membuat peneliti ingin memperkuat lagi hubungan antar variabel dengan intensi turnover, dan kerangka berpikirnya berbentuk seperti di bawah :



Sumber : Imran Qureshi (2013) dan Tika Nur Halimah (2016)

Gambar 2 1 Model Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh secara langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover.

Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri oleh obyek/subyek berkarakteristik tertentu, digunakan untuk penelitian yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Menurut Suharsimi (2010:173) yang dimaksud populasi yaitu keseluruhan dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT Sumber Bintang Rejeki yang berjumlah 3700 karyawan.

Sugiyono (2008:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jadi sampel yang di ambil harus benar-benar bisa mewakili dari populasi.

Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli. Secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, sedangkan dalam penelitian eksperimen jumlah sampel minimum 15 dari masing-masing kelompok dan untuk penelitian survey jumlah sampel minimum adalah 100.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam menentukan ukuran sampel. Rumus Slovin ini digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang akan dibutuhkan dalam catatan ukuran populasi telah diketahui (Umar, 2003;120).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan, persen kelonggaran karena ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (batas kesalahan yang ditoleransi) yaitu sebesar 10%.

Dengan rumus diatas, maka perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{3700}{1+(3700)(0.10)^2} \\ &= \frac{3700}{38} \\ &= 97.36842105 \\ &= 97 \text{ Karyawan} \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang sesuai dengan rumus *Slovin* adalah sebanyak 97 karyawan PT Sumber Bintang Rejeki. Akan tetapi untuk meminimalisir kesalahan dalam pengambilan data, peneliti mengambil 110 karyawan sebagai sampel penelitian.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan spesifikasi *cluster random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono,2012;120). Sedangkan *cluster sampling* yaitu, teknik pengambilan sampel secara random dalam bentuk kelompok-kelompok bukanlah individu (Sudjarwo 2009: 273). Teknik ini digunakan karena populasi PT Sumber Bintang Rejeki terdiri klaster-klaster *department* /bagian. Adapun rumus dalam penentuan Cluster Random Sampling, yaitu :

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

Kemudian di dapatkan besarnya sampel per cluster, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$N_i = f_i \times n$$

Dimana :

f_i : Sampel pecahan cluster

N_i : Banyaknya individu yang ada dalam kluster

N : Banyaknya populasi seluruhnya

n : Banyaknya anggota yang dimasukkan dalam sampel

Dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* maka didapatkan pemerataan jumlah sampel untuk masing-masing *department* / bagian, yaitu :

Tabel 3. 1 Distribusi Sampel

No.	Nama Departemen	Populasi	Sampel	Persentase
1	Staff	160	5	4%
2	Mekanik	45	1	1%
3	Kebersihan	26	1	1%
4	Quality Control	340	10	9%
5	Preparation	500	15	14%
6	Sewing	2060	61	56%
7	Finishing	520	15	14%
8	Keamanan	49	1	1%
Total		3700	110	100%

Sumber : PT Sumber Bintang Rejeki

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sumber data penelitian ini berupa data primer dan sekunder :

a) Data Primer

Semua data yang peneliti peroleh melalui pengamatan langsung dari perusahaan melalui pengisian kuesioner oleh karyawan.

b) Data Sekunder

Semua data yang peneliti peroleh secara tidak langsung. Diperoleh menggunakan dokumen yang telah ada dan dijadikan sumber penelitian seperti data profil perusahaan, turnover karyawan.

2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan dengan memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam pertanyaan penelitian ini menggunakan skor skala likert :

Sangat setuju (ss)	: skor 5
Setuju (s)	: skor 4
Kurang setuju (ks)	: skor 3
Tidak setuju (ts)	: skor 2
Sangat tidak setuju (sts)	: skor 1

C. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Menurut Sugiyono (2008:38) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima variabel untuk diketahui hubungannya, yaitu empat variabel terikat atau independent yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan satu variabel bebas atau dependen yaitu intensi turnover.

1. Variabel dependen (Y)

Intensi turnover (Y)

Intensi turnover adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain yang lebih baik.

Indikator intensi turnover menurut Luthans (2005) yaitu persepsi responden terhadap :

- 1) Kecenderungan karyawan berpikir meninggalkan organisasi
- 2) Kemungkinan karyawan mencari pekerjaan pada organisasi lain
- 3) Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi
- 4) Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
- 5) Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik

2. Variabel Independen (X)

a) Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental karyawan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja menurut beberapa ahli yaitu persepsi responden terhadap :

- 1) Kebersihan (Nitisemito, 1996)
- 2) Keamanan (Nitisemito, 1996)
- 3) Hubungan kerja dengan atasan (Siagian, 2014)
- 4) Hubungan kerja dengan sesama rekan (Siagian, 2014)
- 5) Hubungan kerja dengan bawahan (Siagian, 2014)

b) Beban kerja (X2)

Beban kerja adalah semua pekerjaan seseorang karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator beban kerja menurut Price (2001) yaitu persepsi responden terhadap :

- 1) Batas waktu (sedikit batas waktu)
- 2) Pekerjaan yang berat
- 3) Bekerja keras
- 4) Bekerja cepat
- 5) Tertekan dengan tingginya beban kerja

c) Kepuasan gaji (X3)

Kepuasan gaji merupakan perasaan puas seseorang terhadap gaji yang didapatkan dari pekerjaannya. Indikator kepuasan gaji menurut beberapa ahli yaitu persepsi responden terhadap :

- 1) Tingkat gaji/ *pay level* (Heneman et al., 1988)
- 2) Struktur pengelolaan gaji/ *pay structure/administration* (Heneman et al., 1988)
- 3) Peningkatan gaji/ *pay raise* (Heneman et al., 1988)
- 4) Tunjangan/ *benefit* (Heneman et al., 1988)
- 5) Standar hidup (Andini,2006)

d) Komitmen organisasi (X4)

Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan dimana seseorang karyawan ingin bertahan untuk tetap bekerja pada sebuah

perusahaan/organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (dalam Zelvia 2015) yaitu persepsi responden terhadap :

- 1) Komitmen efektif (Zelvia, 2015)
- 2) Komitmen berkelanjutan (Zelvia, 2015)
- 3) Komitmen normatif (Zelvia, 2015)
- 4) Kemauan karyawan (Sopiah, 2008)
- 5) Kesetiaan karyawan (Sopiah, 2008)
- 6) Kebanggaan karyawan (Sopiah, 2008)

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menggunakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui indeks validitas angket, yang sering digunakan oleh beberapa peneliti untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan uji validitas convergent. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa instrumen dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pendekatan yang digunakan untuk menguji validitas convergent dengan program SPSS ver.23 yaitu menggunakan analisis faktor. Analisis faktor merupakan bagian dari multivariate yang berguna untuk mereduksi instrumen kuesioner atau variabel penelitian. Instrumen kuesioner dinyatakan valid jika

memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) ≥ 0.5 (Hair et al. 2010).

Selain menggunakan analisis faktor tetapi juga menggunakan uji outer model untuk menilai validitas dan reabilitas. Uji terhadap outer model bertujuan untuk melihat korelasi antara score item atau indikator dengan score konstraknya. Teknik analisis *Smart PLS* digunakan untuk menilai outer model dengan empat kriteria yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Cronbachs Alpha*, *Composite Reliability*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Uji realibilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Sholihin dan Dwi (2013) mengungkapkan uji reliabilitas yang dilakukan pada outer model yaitu: *Cronbachs Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbachs alpha*. Nilai diharapkan $> 0,7$ untuk semua konstruk.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) analisis regresi bertujuan untuk menguji pegraruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji

regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Menurut Ghazali (2011) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

Dimana :

Y = turnover Intention

a = konstanta

X1 = lingkungan kerja

X2 = beban kerja

X3 = kepuasan gaji

X4 = komitmen organisasi

b1, b2, b3, b4 = koefisiensi regresi untuk masing-masing variabel bebas

e = tingkat kesalahan (error)

F. Uji Model

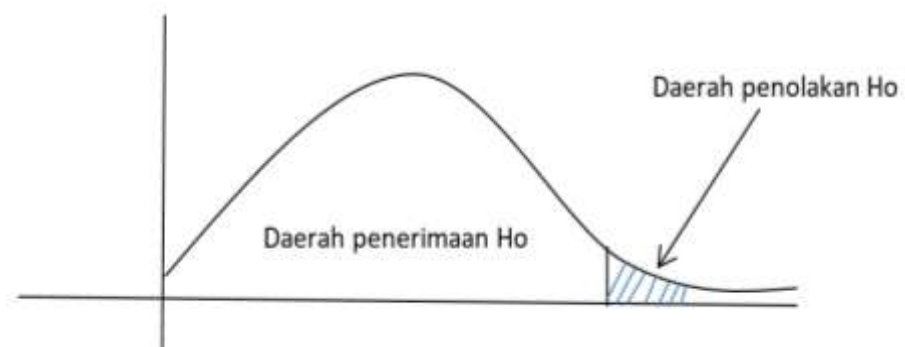
1. Uji F (untuk uji model)

Menurut Ghazali (2013:97) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*).

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover. Uji F berfungsi untuk mengetahui

apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dan F tabel. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3. 1 Kurva Uji F

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat disimpulkan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*turnover intention*) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

3. Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara parsial variable independent terhadap variable dependen. Variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*.

Berikut ini adalah langkah-langkah untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistic uji t :

- a) Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis *alternative* (H_a):

- 1) $H_0 : B = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel X (lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi) terhadap variabel Y (intensi turnover).
- 2) $H_1 : B \neq 0$, terdapat pengaruh antara variabel X (lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi) terhadap variabel Y (intensi turnover).

b) Menentukan nilai α

Tingkat signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95% (95%). Dikatakan signifikan apabila $\alpha \leq 0,05$ (Ghozali, 2016).

c) Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t-tabel dengan derajat bebas n-k, dan taraf nyata.

d) Menentukan nilai t hitung

Menurut Syharyadi dan Purwanto (2011) untuk menentukan nilai t-hitung dapat dilakukan dengan cara :

$$t\text{-hitung} = \frac{b - B}{S_b}$$

Keterangan :

t- hitung : besarnya t-hitung

b : koefisien regresi

S_b : sttandard error

e) Menentukan daerah keputusan

Daerah keputusan untuk menerima H_0 atau menerima H_a .

f) Memutuskan hipotesis

- 1) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan $< 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara variabel X (lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi) terhadap variabel Y (intensi turnover).
- 2) H_0 tidak ditolak apabila $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan signifikan $> 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X (lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi) terhadap variabel Y (intensi turnover).



Gambar 3. 2 Kurva Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover. Jadi, jika lingkungan di dalam perusahaan membuat karyawan nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan rendah.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover. Jadi, jika beban kerja tinggi akan cenderung membuat stres karyawan, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut tidak akan bertahan lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi.
3. Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap intensi turnover. Jadi, ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan gaji yang tinggi, maka akan menghasilkan intensi turnover yang rendah.
4. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi turnover. Karena sebagian besar karyawan perusahaan adalah wanita. Jadi meskipun mereka mempunyai komitmen untuk bekerja, namun itu tidak cukup dijadikan alasan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Hal ini dikarenakan wanita cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadi.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan tidak boleh hanya fokus pada perekrutan karyawan, tetapi juga harus diimbangi dengan mengembangkan lingkungan perusahaan yang nyaman bagi karyawan, memberikan beban kerja yang proporsional serta meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan kinerja atau prestasi karyawan agar dapat meminimalisir tingkat perpindahan karyawan.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan industri lainya sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan. Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi, hanya mampu menjelaskan variasi pengaruh terhadap Intensi Turnover karyawan sebesar 32,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi intensitas turnover karyawan, oleh karena itu penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi intensitas turnover karyawan. Aspek lainnya seperti: stress kerja, promosi jabatan, *job insecurity*, kepuasan kerja dan *work-family konflik*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Gondokusumo. 1980. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Abelson, M. A. (1986). *Strategic management of turnover: A model for the health service administrator*. Journal HCMR, 11 (2), 61-71.
- Agung, Wahyu Handaru, 2012, *Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intense turnover pada divisi PT Jamsostek*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012 1.
- Ajzen, Icek. Fishbein. 1980. *Theory Of Reasoned Action* Edisi Kesatu. (Jogiyanto, 2007).
- Albana, 2010. *Atribution Theory* (Harold Kelley, 1972-1973).
- Alex S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. Journal of Occupational Psychology. 63 (1): 1-18.
- Almilia, L.S. dan D.Sulistyowati. (2007). *Analisa Terhadap Relevansi Nilai Laba, Arus Kas Operasi dan Nilai Buku Ekuitas Pada Periode Disekitar Krisis Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur di BEJ*. Proceeding Seminar Nasional.FE Universitas Trisakti, Jakarta.
- Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisational terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Thesis (Tidak Diterbitkan). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Bateman, Thomas S., Snell Scott A., 2008, *Manajemen : Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, Alih Bahasa Chriswan Sungkono dan Ali Akbar Yulianto, Salemba Empat, Jakarta.
- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen Cheng, dkk. 2010. “*Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover*”. Dalam jurnal Human Resource and Adult Learning, volume 6 No. 1.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. USA: Mcgraw-Hill College.
- Dharma, Cipta. 2013. “*Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisational di PT. X Medan*”. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2
Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.

Gibson, James L dan John M. Ivancevich, 1994. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi 4, Jakarta : Erlangga.

Halimah, Tika N. 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang)*. *Journal of Management*, 2(2) : 1-16.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Heneman III., Herbert G., Timothy A. Judge (2006). *Staffing Organization. The McGraw Hill Companies, New York*.

Husein & Hady (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah* . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol 13 No 1.

Husein, Umar, 2003, *Studi Kelayakan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Ilna, Elisabeth Austin. 2012. *Hubungan Kepuasan terhadap Gaji dengan Intensi Turnover pada Karyawan Marketing PT Fasting Future*.

Isaac, Stephen dan Mechael B. William (1981). *Handbook in Research and Evaluation*. 2nd Edition. San Diego : Edits Pub.

Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. *“Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint”*. Dalam *Middle- East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.

Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.

Kotler, Philip (2006). *Manajemen Pemasaran, Edisi Pertama*. Indonesia: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Kusbiantari, D. 2013. *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).

- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manurung, M.T., Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan : Studi pada STIKES Widya Husada Semarang*. Journal of Management, 1(2) : 145-157.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 1996. *Manajemen Personalialia: manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oktaviani, R. M. dan I. N. (2014). Komitmen, Pengaruh Sebagai, Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Di, Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 21 (1); pp: 83-98.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know". Dalam jurnal World Applied Sciences, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management*. 11th. Prentice Hall.,New Jersey.

- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwi, Giovano., Rita N. Taroreh, & Lucky O. H. Dotulong. 2016. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado*. Jurnal EMBA, 4(4), h. 932- 951.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CAPS.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2008). *Job engagement in organizations: Fashion or forderol?* Journal Of Organizational Behavior. 30, 141-145.
- Xiaoming, Yang, Ma, Ben Jiang, Chang, Chunchih Lisa and Shieh, Chich Jen. 2014. *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff : A Study*. Ethno Med . Vol.8. No. 3, pg 229-237.
- Yucel, Ilhami. 2012. "Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". *Dalam International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education. Ilmu Populer, Jakarta.