

**FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
GRANDS I HOTEL DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Risky Revily
150910035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
GRANDS I HOTEL DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Risky Revily
150910035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Risky Revily
NPM/NIP : 150910035
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

**Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan
Grands I Hotel di Kota Batam**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 31 Januari 2019

Risky Revily
150910035

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN GRANDS I HOTEL DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Risky Revily
150910035**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 01 Februari 2019

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Kinerja dan kemajuan suatu perusahaan di tentukan oleh suatu kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Salah satu bentuk dari perilaku itu sendiri adalah keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*). *Turnover* perlu diperhatikan karena meningkatnya *turnover* pada karyawan dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang efektif, setiap perusahaan harus mengatur sumber daya manusia yang di miliki dengan sebaik-baiknya agar nantinya karyawan yang memiliki kinerja baik bisa di pertahankan dimasa yang akan datang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel di kota Batam. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berperan sebagai variabel bebas dan *turnover intention* (Y) berperan sebagai variabel terikat, sampel yang di gunakan sebanyak 118 karyawan yang berkeja di Grands I hotel di kota Batam, dengan teknik pengambilan sampel jenuh dari *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai uji t sebesar -3,895, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai uji t sebesar -6,609. Dalam penelitian ini, *turnover intention* pada karyawan dapat dijelaskan sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

The performance and progress of a company are determined by a condition and behavior of employees owned by the company. One form of behavior itself is the desire of employees to move to work (turnover intention). Turnover needs to be considered because increasing turnover on employees can disrupt company activities and productivity. To achieve effective goals, each company must manage the human resources that are possessed as well as possible so that later employees who have good performance can be maintained in the future. The purpose of this research is to find out the factors that influence turnover intention on Grands I Hotel employees in Batam city. In this study there are two independent variables and one dependent variable, namely work environment (X1) and job satisfaction (X2) acting as independent variables and turnover intention (Y) acts as the dependent variable, the sample used is 118 employees who work in the Grands I hotel in Batam city, with saturated sampling techniques from nonprobability sampling, namely sampling techniques by means of all populations sampled. The analytical method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroedasticity test, multicoline analysis, and hypothesis testing using multiple regression analysis, f test and t test. The results of this research show that the work environment has a negative and significant effect on turnover intention with a t-test value of -3,895, while job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention with a t-test value of -6,609. In this study, turnover intention on employees can be explained by 41.8%, while the remaining 58.2% is influenced by other factors not included in this study

Keywords: Work environment, Job Satisfaction, and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Segala puji kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.Ketua Program Studi Manajemen;
3. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Lioe Tjhoj San dan Ibu karlina beserta kakak penulis yaitu Saudari Weti, Saudara Welly, Saudara Kiki, Saudari Kiky dan Saudara Heri yang selalu memberikan dorongan semangat serta mengirimkan doa yang tulus;
6. Sahabat-sahabat penulis, terutama Afrida, Erwin, Agustina, Noviardi, Tedy, Herman, Stefany, lisa dan teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik
7. Semua teman-teman mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu
8. Semua staff Grands I hotel
9. Seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 31 Januari 2019

RISKY REVILY

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi masalah.....	4
1.3. Pembatasan Masalah	5
1.4. Perumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.6.1. Aspek teoritis	7
1.6.2. Aspek praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Konsep Teoritis	8
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	8
2.1.1.1. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja	9
2.1.1.2. Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2.1. Teori Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.3. Turnover Intention	19
2.1.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention	20
2.1.3.2. Indikator turnover intention	21
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.4. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Desain Penelitian.....	31
3.2. Operasional Variabel.....	31
3.2.1. Variabel Independen	31
3.2.2. Variabel Dependen.....	32

3.3.	Populasi dan Sampel	34
3.3.1.	Populasi	34
3.3.2.	Sampel	35
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.	Metode Analisis Data	36
3.5.1.	Statis Deskriptif.....	37
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	37
3.5.2.1.	Uji Validitas Instrumen	37
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen.....	39
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	40
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	40
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	42
3.5.4.	Uji Heteroskedastisitas	43
3.5.5.	Uji Pengaruh	43
3.5.5.1.	Analisa Regresi Linear Berganda	43
3.5.5.2.	Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.5.6.	Uji Hipotesis	45
3.5.6.1.	Uji t	46
3.5.6.	Uji f	48
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	49
3.6.1.	Lokasi Penelitian	49
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1.	Profil Responden.....	50
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Status	51
4.1.3.	Profil Responden Usia.....	52
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.2.	Hasil Penelitian	55
4.2.1.	Analisis Deskriptif	55
4.2.1.1.	Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	55
4.2.1.2.	Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)	58
4.2.1.3.	Deskriptif Variabel Turnover Intention (Y)	59
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data.....	61
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Data.....	61
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Data	63
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	64
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh	68
4.2.4.1.	Hasil Uji Analisis Regresi linear Berganda	68
4.2.4.2.	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.2.4.3.	Hasil Uji t (Parsial).....	70
4.2.4.4.	Hasil Uji f (Simultan).....	71

4.3.	Pembahasan	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		75
5.1.	Simpulan.....	75
5.2.	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA		77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Lima Unsur Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja	15
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 3.1 Grafik Normal Plot	41
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Status.....	52
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Umur	53
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Gambar 4.5 Diagram Histogram	65
Gambar 4.6 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data turnover Karyawan Grands I Hotel 2014-2018	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Definisi Operational Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	38
Tabel 3.4 Reliabilitas	40
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Status	51
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel lingkungan kerja	56
Tabel 4.6 Lanjutan Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.8 Lanjutan Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Turnover Intention.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas kepuasan karyawan.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Turnover Intention.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel 4.21 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.22 Hasil Uji f.....	72

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Koefisien Korelasi Pearson.....	37
Rumus 3.2 Metode Cronbach.....	39
Rumus 3.3 Uji Normalitas.....	40
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	44
Rumus 3.5 Uji t.....	47
Rumus 3.5 Uji f.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji SPSS
- Lampiran 4 Tabel r
- Lampiran 5 Tabel t
- Lampiran 6 Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan dan organisasi, Keberhasilan perusahaan, bukan hanya dilihat dari perencanaan bisnis yang dibuat. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusialah yang akan menjadi point paling utama. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik dan benar agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan dan organisasi. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik dan benar, maka karyawan akan kurang betah dalam bekerja dan akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Semua karyawan yang memiliki potensi yang baik sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Grands I Hotel adalah hotel berbintang empat yang telah menerima *Certificate of Excellence by TripAdvisor* 2013 dan telah berdiri selama 8 tahun, Grands I Hotel terletak di lokasi strategis di samping Nagoya Hill Mall dan memiliki karyawan 118 orang. Grands I Hotel memiliki fasilitas restoran, *pub*, *fitness center*, *business center*, telepon dan *fax* untuk bersaing dengan hotel ternama di kota Batam. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, Grands I Hotel telah menerapkan berbagai macam strategi untuk tetap menjadi hotel yang berkualitas, misalnya meningkatkan jumlah pelanggan, jumlah pelanggan sangat berpengaruhnya terhadap kelangsungan hidup perusahaan yang

bergerak dalam bidang jasa akomodasi atau perhotelan, karena bagi perusahaan, pelanggan merupakan sumber pemasukan. Semakin banyak pelanggan yang datang untuk menginap, maka semakin besar pemasukan yang dapat diraih perusahaan.

Kegiatan melakukan persaingan sering menjadi pusat perhatian perusahaan sehingga karyawan kurang mendapat lingkungan kerja yang dapat mendongkrak produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) yang meningkat menjadi masalah serius yang dihadapi oleh manajemen Grands I Hotel.

Suatu perusahaan harus dapat memberikan lingkungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung, tentunya karyawan akan lebih baik pula dalam menjalankan tugas mereka. Apabila karyawan nyaman dan senang dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah berada ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang di dapatkan akan efektif dan efisien (Syaharudin, Utami, & Andini, 2017: 314).

Lingkungan kerja adalah suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja pada perusahaan negatif maka akan mengakibatkan stress dalam bekerja sehingga terjadi *turnover intention* pada karyawan (Syaharudin, Utami, & Andini, 2017:

321). Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan juga menjadi variabel pendukung yang dapat menekan tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan dalam mencapai tujuan yang positif bagi perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah gaji karyawan yang berpengalaman sangat tinggi sehingga perusahaan tidak sanggup membayarnya. Tentu saja masalah tersebut akan berdampak buruk bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, mengingat pentingnya kepuasan kerja pada karyawan maka harus dipikirkan juga cara mempertahankan karyawan yang sudah berpengalaman dan terlatih, karena karyawan tersebut cenderung akan memilih keluar dari perusahaan untuk mencari gaji, karir dan lingkungan kerja yang lebih baik atau bahkan lebih parahnya karyawan tersebut akan membuka usaha yang sama dan pada akhirnya menjadi pesaing perusahaan.

Menurut Putra & Wibawa, (2015: 1102), Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap yang baik dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Perusahaan harus senantiasa memantau kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut akan mempengaruhi tingkat perputaran tenaga kerja, absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah pribadi lainnya.

Turnover intention yang meningkat akan membawa dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan yaitu mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, membutuhkan waktu serta biaya dalam melatih karyawan baru serta tidak stabilnya kinerja secara keseluruhan pada perusahaan. Pada tabel di bawah

terlihat bahwa jumlah *turnover* pada Grands I Hotel dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 yang meningkat.

Tabel 1.1 Data *turnover* Karyawan Grands I Hotel 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-rata Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Tingkat <i>Turnover</i> karyawan
2014	121	132	127	32	21	16,54%
2015	132	145	139	35	22	15,83%
2016	145	131	138	38	52	37,68%
2017	131	129	130	32	48	36,92%
2018	129	118	139	47	58	41,72%

Sumber: Manajemen Grands I Hotel (2018)

Meningkatnya *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penulisan dengan mengambil judul yang akan dijadikan sebagai bahan penulisan skripsi yaitu : **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GRANDS I HOTEL DI KOTA BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis mengidentifikasi adanya sejumlah masalah yang dihadapi oleh Grands I Hotel, adalah sebagai berikut:

1. karyawan Grands I Hotel memiliki lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.
2. Sulitnya mempertahankan karyawan yang telah berpengalaman.
3. Rendahnya gaji karyawan yang telah berpengalaman.

4. Meningkatnya jumlah *turnover* pada karyawan Grands I hotel.

1.3. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan kemampuan penulis, keterbatasan waktu, lokasi dan biaya, penulis tidak dapat membahas semua masalah. Untuk itu, penulis membatasi pembahasan permasalahan yang akan dibahas. Pembatasan masalah ini juga berguna untuk membatasi masalah agar penelitian tersebut tidak meluas, agar lebih efektif, efisien, lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam. Untuk itu, penulis melakukan pembatasan dikaji penulis pada penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan di Grands I Hotel.
2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu *turnover intention*.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Grands I Hotel.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Grands I Hotel.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

1.6.1. Aspek Teoritis

Aspek teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen, khususnya mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja & *turnover intention*.

1.6.2. Aspek Praktis

Manfaat dari aspek praktis adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan bermanfaat mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan perusahaan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan menurunkan *turnover intention* pada karyawan.
2. Bagi pembaca, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian, sebagai pedoman yang dapat memberikan sebuah perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 118), lingkungan kerja merupakan seluruh prasarana dan sarana yang ada di lingkungan karyawan yang sedang melakukan aktivitas kerja, lingkungan kerja yang baik biasanya dapat memengaruhi kondisi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini terdiri dari tempat bekerja, alat bantu pekerjaan, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, ketenangan dan hubungan kerja antara karyawan yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang bersih, baik, bebas dari kebisingan, gangguan dan mendapat cahaya yang cukup, akan memberikan motivasi yang baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kotor, buruk, pengap, lembab, gelap dan sebagainya akan mengakibatkan karyawan cepat lelah sehingga akan menurunkan kreativitas. Sebagai pemimpin perusahaan yang memiliki kreativitas tinggi harus dapat memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan baik bagi para karyawan.

Menurut Afandi (2016: 66), lingkungan kerja merupakan aktivitas di sekitar lingkungan para karyawan yang dapat mengakibatkan dirinya berpengaruh dalam melakukan tugas mereka seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, kekaduhan, penerangan, kebersihan dan lengkap atau tidaknya alat-alat perlengkapan dalam berkeja. Lingkungan kerja bisa di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di gunakan karyawan dalam berkeja.

Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja merupakan segala aktivitas yang berada di sekitar lingkungan para karyawan yang dapat mengakibatkan dirinya berpengaruh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan organisasi misalnya musik, penerangan, kebersihan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan komponen yang terpenting di dalam karyawan melakukan aktivitas berkeja mereka. Lingkungan kerja yang berkualitas dan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan motivasi untuk berkeja, maka akan mempengaruhi kondisi atau semangat karyawan berkeja.

Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja di bagi dua ruang lingkup yaitu :

- a. Lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh terhadap karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang timbul dalam perusahaan di tempat dia berkeja merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

2.1.1.1. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 66), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.

5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Polii (2015: 44), setiap perusahaan yang baik tentunya mempunyai cara agar faktor yang mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan, faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Sebagai individu yang memiliki hubungan antar karyawan, motivasi yang di peroleh seorang karyawan akan datang dari rekan-rekan kerja maupun atasannya. Hubungan antar karyawan yang tidak baik, akan mengakibatkan kurangnya motivasi pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Menurut (Polii, 2015: 44), Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu:

- a. Kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tindaknya dalam dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk apa yang di perlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat berkeja.
- b. Distribusi informasi yang baik. Pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang di perlukan

oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari penyampaian informasi yang cepat di pahami atau tidak. Informasi yang di peroleh karyawan semakin baik, maka akan semakin cepat pula dilakukannya tindakan dan bahkan akan mempercepat pengambilan keputusan.

- c. Kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat membantu karyawan dalam penyelesaian perkerjaan, bagi karyawan kondisi kerja yang baik merupakan suatu hal yang harus di penuhi oleh perusahaan atau organisasi. Semakin lengkap fasilitas yang di miliki, semaikn baik pula produktifitas perusahaan.
- d. Sistem pengupahan yang jelas. Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang akan di terima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan di terima dengan mudah. Pengupahan yang jelas dan baik akan menambah tingkat kepercayaan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bising atau tidak tenang akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan yaitu adanya ketidaktenangan dalam berkeja. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang tenang

sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang jelas dan baik dapat memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja dan kepuasan para karyawan untuk mengembangkan karier mereka di perusahaan tersebut. peraturan karyawan yang di jalan berdasarkan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti karyawan akan lebih termotivasi untuk berkeja lebih baik.

4. Penerangan

Penerangan bukan hanya menggunakan penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melakukan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan, perusahaan dapat menggunakan penerangan dari sinar matahari. Suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang berkeja.

5. Sirkulasi Udara

Dalam pengadaan sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama perusahaan harus memiliki ventilasi yang cukup. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas, dengan demikian karyawan akan lebih baik dalam berkeja.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan, dengan keamanan yang baik dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.1.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 71), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- a. Lampu penerangan tempat kerja.
- b. Jendela tempat kerja.

Dimensi warna, dengan indikator:

- a. Tata warna.
- b. Dekorasi.

Dimensi suara, dengan indikator:

- a. Bunyi musik.
- b. Bunyi mesin pabrik, bengkel.

Dimensi udara, dengan indikator

- a. Suhu udara.
- b. Kelembaban udara.

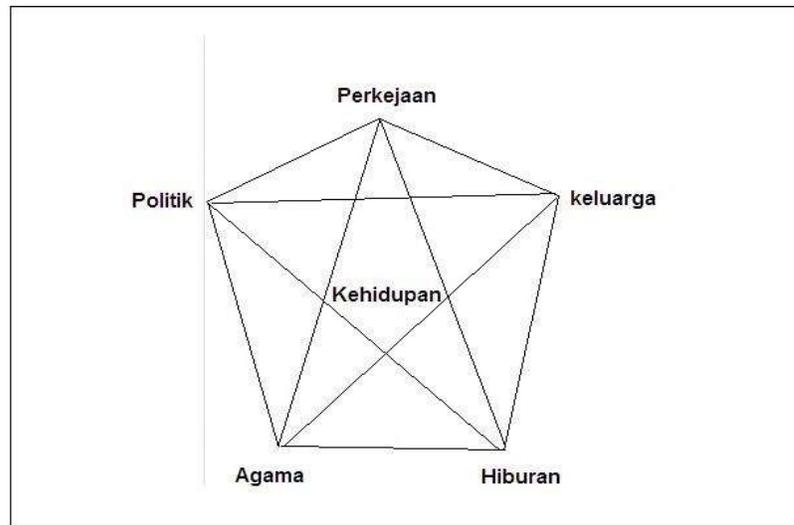
2.1.2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011 : 74), Kepuasan kerja adalah perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kerja sama yang baik antar karyawan, situasi kerja, imbalan yang di terima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut tentang faktor fisik dan psikologis seseorang. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan sejumlah dari hasil sikap khusus individu terhadap pekerjaannya sendiri, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap yang bersifat individu terhadap pekerjaan seseorang yang di hadapinya.

Menurut Sinambela (2017: 301), Kepuasan kerja adalah cerminan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja it sendiri. Karyawan yang bergabung dalam suatu perusahaan, ia membawa seperangkat kebutuhan, keinginan, pengalaman masa lalu dan hasrat yang menyatu membentuk harapan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara harapan seseorang yang muncul dari imbalan yang disediakan perusahaan, Kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, perjalanan psikologis, dan motivasi. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Karena pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan, kepuasan kerja yang baik dan benar akan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Sinambela, 2017: 303).

Peran manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan tapi juga memantau sikap karyawan mereka terhadap bagian kehidupan lain seperti terlihat dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 lima unsur yang berhubungan dengan kepuasan kerja

Sumber : Sinambela (2017: 304)

2.1.2.1. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017: 304), teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sabagai berikut:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan

antara aspek perkejaan yang di miliki dan di inginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek perkejaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat di peroleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan perkejaan dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga di tentukan oleh *individual difference*. Tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input – outcome* dirinya dengan perbandingan *input – outcome* pegawai lain. Apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Menurut Sinambela (2017: 305), kepuasan kerja pegawai

bergantung pada perbedaan pada antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai justru lebih rendah daripada apa yang di harapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang di butuhnya. Terpenuhinya kebutuhan pegawai maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang di harapkan oleh kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg Oleh sebab itu pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja

maupun dari faktor non kerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017: 307), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- a. Faktor psikologi. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi ketentraman dalam kerja, minat, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis perkejaannya.
- c. Faktor fisik. Faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi pengaturan waktu kerja, jenis pekerjaan dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas diberikan, promosi dan sebagainya.

- e. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- f. Faktor hubungan antar pegawai antara lain. Hubungan antara manager dan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, sugesti dari teman kerja, emosi dan situai kerja.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pristayati & Adnyani (2017: 5331), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Bayaran.
3. Kesempatan untuk maju.
4. Hubungan kerja.

2.1.3. *Turnover Intention*

Menurut Putri & Rumangkit (2017: 229), *turnover intention* adalah suatu keinginan memutuskan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dengan beberapa alasan. Tingkat keinginan perpindahan karyawan terjadi kerana tidak tercapainya keinginan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.

Menurut Kumbara (2018: 43), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan seperti untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja adalah pilihan terakhir bagi karyawan apabila dia mendapat kondisi kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Menurut Riniwati (2016: 216), *turn over* adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang di kemukakan, dan pada umumnya pindah ke perusahaan lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan sumber daya manusia. Masalah *turn over* ini susah di perkirakan, aktifitas pengembangan SDM harus dapat dengan cepat mendeteksi gejalanya dan melakukan upaya pencegahannya, organisasi yang memiliki program pengembangan pegawai yang baik, justru menjadi penyebab seseorang untuk berpindah tempat kerja.

2.1.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Kumbara (2018: 43), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Tingkat kepuasan kerja.
2. Bagaimana kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Pengembangan karir

Menurut Hasibuan (2012: 211), alasan – alasan yang sering digunakan karyawan untuk mengundurkan diri antara lain:

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua.

2. Kesehatan yang kurang baik.
3. Untuk melanjutkan pendidikan.
4. Berwiraswasta.

Karyawan sering kali memiliki alasan yang hanya di karang saja, alasan yang sesungguhnya adalah balas jasa terlalu rendah, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, suasananya dan lingkungan kerja yang kurang adil. berhenti atas keinginan karyawan itu sendiri akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun organisasi karena biasanya karyawan akan meminta biaya ganti rugi. pergantian karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan, seleksi dan pengembangan (Hasibuan, 2012: 211).

2.1.3.2. Indikator *turnover intention*

Menurut Susanti & Palupiningdyah (2016: 83), indikator *turnover intention* yaitu:

1. Pikiran untuk keluar.
2. Keinginan mencari lowongan pekerjaan.
3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Berikut ini hasil-hasil penelitian yang telah

dilakukan oleh beberapa peneliti, secara skematis hasil penelitian tersebut seperti berikut:

1. Jurnal penelitian “Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung”, oleh A. Putri & Rumangkit (2017), dengan hasil penelitian ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Jurnal penelitian” Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*”, oleh Yunita & Putra (2015), dengan hasil penelitian keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan keramik di Pejaten.
3. Jurnal penelitian”Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *turnover* Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera”, oleh Alamsyah, Yasra, & Panjaitan (2018), dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intension* pada karyawan di PT. Sanjaya sejahtera, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sanjaya

Sejahtera, Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sanjaya Sejahtera

4. Jurnal penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover Intention*”, oleh Setiyanto & Hidayati (2017), dengan hasil penelitian hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Jurnal penelitian “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Santrian Sanur”, oleh Pristayati & Adnyani (2017), dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur, komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur.
6. Jurnal penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Mayaloka Villas Seminyak”, Putra & Utama (2017), dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
7. Jurnal penelitian” Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *turnover intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang)”, oleh Putri & Prasetio (2017), dengan hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan analisis regresi linier sederhana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka penelitian ini

mendukung hipotesis H1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* Hotel Delonix Karawang.

8. Jurnal penelitian “Analisis keterkaitan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan di rumah sakit Siloam Manado”, oleh Polii (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job embeddedness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Job Embeddedness* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Siloam Hospital Manado.
9. Jurnal penelitian “Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Mandiri Cabanf Padang”, oleh Kumbara (2018), dengan hasil penelitian Hasil penelitian berdasarkan analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
10. Jurnal penelitian” Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Sulutgo Manado”, oleh Putri & Rumangkit (2017), dengan hasil penelitian Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja secara simultan

mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo Manado.

11. Jurnal penelitian "*The Influence Leadership Style, Work Environment On Turnover Intentions Through Burnout Of Non-Permanent Employees At Jember University*", oleh Dwiyanto, Sularso, & Handriyono (2018), dengan hasil penelitian Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada *turnover intention*, lingkungan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*.
12. Jurnal penelitian "*The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at PT. Wika Realty Manado)*" oleh Tulangow, Saerang, & Rumokoy (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*.
13. Jurnal penelitian "*The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example*", oleh Lee, Yang, & Li (2017), dengan hasil penelitian kepuasan kerja memiliki efek negatif yang signifikan pada *turnover intention*.

14. Jurnal penelitian ” *Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry*”, Ibrahim, Hilman, & Kaliappen (2016), dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* dalam industri perbankan Nigeria.
15. Jurnal penelitian ” *The influences of job satisfaction and job performance to employee turnover intention at hotel Yuta Manado*”, oleh Panda (2015), dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Namun, performa kinerja yang menunjukkan tidak signifikan pada niat pindah karyawan.

Adapun secara ringkas, penelitian terdahulu disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

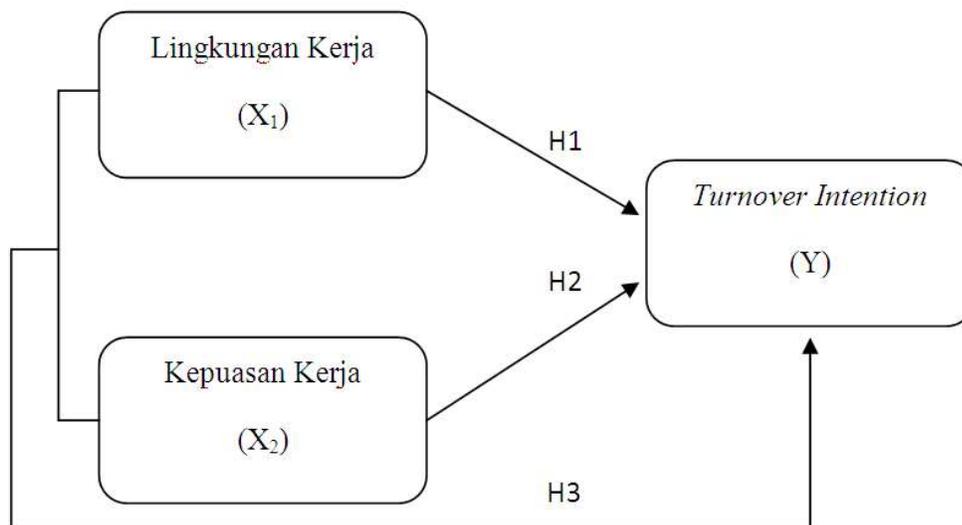
No	Peneliti	No ISSN /DOI	Variabel yang digunakan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Putri & Rumangkit (2017)	2303-1174	Variabel independen : Ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i>	Analisis regresi linier berganda	keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan perusahaan keramik di Pejaten.
2	Yunita & Putra (2015)	1166-1185	Variabel independen : Keadilan organisai dan lingkungan kerja Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i>	Analisis regresi linier berganda	keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .

3	Alamsyah et al. (2018)	2597-8950	Variabel independen : Kepuasan kerja dan lingkungan kerja Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i>	Analisis regresi linier berganda	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Panda (2015)	2303-1174	Variabel independen : <i>job satisfaction and job performance</i> Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i>	<i>multiple regression analysis</i>	<i>job satisfaction have positive influence on turnover intention. However, job performance is showed not significantly on turnover intention. Therefore, the company should attempt to increase job performance to improving employee skills with supervision</i>
5	Tulangow et al. (2015)	2303-1174	Variabel independen : <i>job stress and workload</i> Variabel Dependen : <i>Turnover intention</i>	<i>multiple linear regression method</i>	<i>The result of this research shows that there is a significant effect of Job Stress, work environment and workload on employee turnover intention. PT. Wika Realty must pay attention and manage well amount of job that they give to their workers.</i>

Sumber: Peneliti, 2018

2.3. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari hubungan variabel, maka di dalam penelitian terdapat hubungan sebab akibat yang mana suatu variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (dependen) di dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Adapun gambar kerangka pemikirannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti 2018

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012). Hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grands I Hotel.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grands I Hotel.

H3: Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Grands I Hotel.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah peneliti kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2012: 14). Metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian *angket* atau daftar pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38).

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,

2012: 39). Variabel bebas atau independen variabel merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X (Noor, 2014: 48). Variabel bebas atau independen variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah adalah suatu lingkup atau ruang yang di berikan Grands I Hotel kepada karyawan Grands I Hotel yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan Grands I Hotel.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi seseorang terhadap perkejaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja it sendiri yang mendorong karyawan Grands I Hotel untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam Grands I Hotel.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau *dependent variable* merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasanya dinotasikan dengan Y (Noor, 2014: 49). Variabel dependen dalam peneliti ini adalah *turnover intention*.

Turnover intention adalah suatu keinginan dari karyawan Grands I hotel untuk berhenti dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari

sebelumnya dengan berbagai alasan yang di kemukakan, dan pada umumnya akan pindah ke organisai lain. Manajer Grands I Hotel menggunakan metode penilaian tingkat *turnover intention* berupa metode skala grafik, Metode skala grafik adalah metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor dalam penilaian (Bangun, 2012: 241). Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan kerja (X1)	lingkungan kerja merupakan aktivitas di sekitar lingkungan para karyawan yang dapat mengakibatkan dirinya berpengaruh dalam melakukan tugas mereka seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, keaduhan, penerangan, kebersihan dan lengkap atau tidaknya alat-alat perlengkapan dalam berkeja	Dimensi pencahayaan, dengan indikator: a. Lampu penerangan tempat kerja b. Jendela tempat kerja Dimensi warna, dengan indikator a. Tata warna b. Dekorasi Dimensi suara, dengan indikator a. Bunyi musik b. Bunyi mesin pabrik, bengkel Dimensi udara, dengan indikator a. Suhu udara b. Kelembaban udara Afandi (2016: 71)

Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah cerminan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja it sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri. b. Bayaran. c. Kesempatan untuk maju. d. Hubungan kerja Pristayati & Adnyani (2017: 5331)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan seperti untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pikiran untuk keluar. b. Keinginan mencari lowongan pekerjaan. c. keinginan untuk meninggalkan organisasi. Susanti & Palupiningdyah (2016: 83)

Sumber: (Bangun, 2012: 241)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini, yang bertindak sebagai populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada Grands I Hotel yang berjumlah 118 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Grands I Hotel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dengan demikian semua populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 118 karyawan Grands I Hotel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2012: 104). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada subyek penelitian.

2. Studi Literatur

Yaitu dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, dan hasil laporan lain yang ada referensinya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur (Sanusi, 2012: 59) Skala likert lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (ketiga).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2012: 58)

3.5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2012: 115).

3.5.1. Statis Deskriptif

Statis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2012: 115). Biasanya parameter analisis deskriptif adalah mean, modus, frekuensi, persentase, persentil, dan sebagainya.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total (Sanusi, 2012: 77). Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor total pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid, dan sebaliknya.

Azwar menyatakan bahwa validitas adalah uji untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Wibowo, 2012: 35). Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien korelasinya (r), penulis menggunakan rumus korelasi Product Moment Angka Kasar oleh Pearson, yaitu:

$$R_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 Koefisien Korelasi Pearson
Product Moment

Sumber: Wibowo (2012: 17)

Dimana:

r_{IX} = Koefisien Kolerasi

I = Skor Item

X = Skor Total Dari X

n = Jumlah Banyaknya Subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan meggunakan uji dua sisi pada tarif signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

Uji coba validitas instrumen adalah uji untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mampu mengukuer apa yang diukur tetapi dilakukan ditempat yang berbeda serta sejenis dengan tempat penelitian.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2012: 260). Azwar menyatakan bahwa reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Wibowo, 2012: 52).

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6.

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

Rumus 3.2
Metode Cronbach

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah Varians Pada Butir

$\delta 1^2$ = Varian Skor Secara Keseluruhan

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20 *for windows* dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012: 53)

Uji coba reliabilitas instrumen adalah uji untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih yang dilakukan ditempat yang berbeda dengan tempat penelitian tetapi sejenis dengan tempat penelitian.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3.3
Uji Normalitas

Sumber: Wibowo (2012: 62)

Dimana:

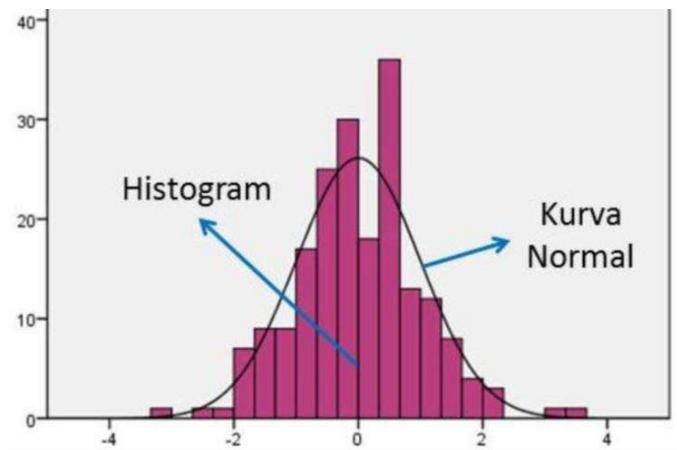
O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai Kolmogrov-Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 failed) > a*; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Wibowo, 2012: 62) dan di verifikasi dengan Kolgomorow Smimov.



Gambar 3.1 Grafik Normal Plot

Sumber: Wibowo (2012: 62)

Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Untuk melakukan uji tersebut dapat juga menggunakan analisis uji *Kolmogorov – Smirnov* (Wibowo, 2012: 72), kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika;

1. Nilai *Kolmogorv – Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau
2. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> \alpha$, dengan α adalah 0,05.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendekteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut VIF yaitu *Variance Inflation Factor* (Wibowo, 2012: 87).

Menurut Algifari, jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Bila nilai korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0.5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas (Sanusi, 2012: 135). Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Priyatno, 2013: 62). Uji heteroskedastisitas suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibow, 2012: 93).

3.5.5. Uji Pengaruh

3.5.5.1. Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat (Sanusi, 2012: 134). Kedua variabel bebas adalah Kompensasi dan Motivasi Kerja. Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Analisis linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknik dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelasan jumlahnya lebih dari satu buah. Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear

antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012: 126).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_r) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah (Dwi Priyatno, 2008: 78). Regresi Linear Berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Rumus 3.4
Regresi Linear Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 62)

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel independen pertama (Kompensasi)

X_2 = Variabel independen kedua (Motivasi Kerja)

e = error

3.5.5.2. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama

dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2012: 136).

3.5.6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) ataukah tidak (Priyatno, 2011: 52). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai sig.

4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Rancangan pengujian Hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji atau tidaknya pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kepuasan Kerja sebagai (X) terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y). Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas dengan menggunakan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*.

Jika dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji T dan uji F. Dalam pengujian, terdapat dua hipotesis yaitu adalah Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya hubungan atau tidak adanya pengaruh dan Hipotesis Alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan atau adanya pengaruh (Noor, 2014: 84).

3.5.6.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung (Priyatno, 2013: 52). Data juga harus berdistribusi normal. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X_1, X_2) secara individu terhadap variabel dependen (Y), yaitu :

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

H_a : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

b. Kriteria pengujian

1. Jika t hitung $>$ t table atau signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

2. Jika t hitung $<$ t table atau signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

c. Rumus uji t

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5
Uji t

Sumber: Priyatno (2013: 52)

Dimana:

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

3.5.6.2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat, yaitu :

a. Menentukan hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

b. Kriteria pengujian

H₀ diterima dan H_a ditolak jika F hitung < F tabel atau signifikan > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

H₀ ditolak dan H_a diterima jika F hitung > F tabel atau signifikan < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

c. Rumus uji F:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Rumus 3.6
Uji f

Sumber: Priyatno (2011: 52)

Dimana:

F = Rasio

R² = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di Grands I Hotel beralamat di jalan Teuku Umar, Bukit Nagoya, Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini di sesuaikan dengan jadwal dengan mengumpulkan data dari bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Perencanaan						
Studi Pustaka						
Penyusunan Penelitian						
Penyusunanan Kuisisioner						
Penyerahan dan Pengambilan Kuisisioner						
Pengolahan Data						
Bimbingan penelitian						
Penyelesaian skripsi						

Sumber: Peneliti, 2018