

**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 multikolinearias, dan uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Dari hasil penellitian ini menunjukan 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 Tjhoy 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