

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT YB APPAREL JAYA

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTION

Oleh: **Renny Rakhma Tsani**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
rennyrakhma@yahoo.com

Farlianto, SE., MBA

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung sebanyak 150 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

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

Abstract

The study aimed to determine the effect of work environment and job satisfaction to production employee performance of PT YB Apparel Jaya Temanggung. This research was causal associative quantitative approach. Subjects were 150 employees of PT YB Apparel Jaya Temanggung. The data of the research were collected by a questionnaire and analysed using multiple regression analysis. The results showed that work environment and job satisfaction has a negative effect on turnover intention.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover*).

PT. YB Apparel Jaya Temanggung merupakan salah satu perusahaan garmen yang memproduksi pakaian. Pakaian tersebut diekspor ke luar negeri dan target produksi dapat mencapai 400.000 helai setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan tingginya kebutuhan jumlah karyawan yang harus dipekerjakan. PT. YB Apparel Jaya

memiliki kurang lebih 1200 karyawan yang bekerja pada perusahaan. Namun, dengan jumlah karyawan yang sangat banyak, akumulasi karyawan yang keluar atau masuk setiap tahunnya juga sangat tinggi, terutama pada bagian produksi. Hal ini terbukti dengan data *turnover* karyawan PT. YB Apparel Jaya pada tahun 2014 dan 2015, seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung Tahun 2014 dan 2015

Tahun	Jml Kary.	Resign	(%)
2014	1215	764	62,8
2015	1237	882	69,2

Berdasarkan data di atas, karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2014 mencapai 764 orang dengan persentase 62,8%

dan tahun 2015 mencapai 882 orang dengan persentase 69,2%. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar (Sakinah, 2008). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. YB Apparel Jaya telah melebihi standar yang bisa ditolerir.

Turnover merupakan kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan, namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan perusahaan (Mobley *et al.*, 1979 dalam Wijayanti, 2005). *Turnover intention* seringkali digunakan sebagai hasil akhir variabel dalam penelitian karena lebih mudah untuk diukur dan cenderung lebih akurat. Hal ini disebabkan karena sulitnya mendapatkan akses karyawan yang telah keluar untuk memastikan alasan mereka meninggalkan perusahaan (Firth *et al.*, 2004 dalam Lambert, 2009).

Mobley (1986) berpendapat bahwa faktor yang memengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Untuk dapat melihat anteseden *turnover intention* yang terjadi di lapangan, dilakukan *pra-survey* terhadap 30 orang karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya sebagai sampel. *Pra-survey* dilakukan dengan menyebarkan angket terbuka mengenai faktor yang mempunyai kemungkinan paling tinggi dalam memengaruhi niatnya untuk keluar dari perusahaan. Hasil *pra-survey* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung

Faktor yang memengaruhi	Respon %
-------------------------	----------

<i>Turnover Intention</i>		
Lingkungan Kerja	12	40
Kepuasan Kerja	9	30
Komitmen Organisasi	4	13,3
Lain-lain	5	16,7

Dari hasil *pra-survey* pada 30 orang karyawan PT. YB Apparel Jaya dapat diketahui bahwa penyebab *turnover intention* paling tinggi adalah lingkungan kerja dengan persentase respon sebesar 40% dan kepuasan kerja dengan persentase respon sebesar 30%.

Berdasarkan hasil *pra-survey*, faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* pada PT. YB Apparel Jaya adalah lingkungan kerja. Ahyari (1994) berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, serta hubungan kerja.

Hasil observasi yang dilakukan penulis pada 25 Februari 2016, ditemukan fakta bahwa belum tersedianya kantin, pelayanan kesehatan, serta minimnya jumlah loker barang di perusahaan merupakan salah satu bukti bahwa fasilitas pelayanan karyawan belum memadai. Kondisi kerja di perusahaan berupa suara bising dari mesin jahit juga kurang diperhatikan pengaruhnya pada karyawan. Suara bising seringkali menyebabkan karyawan harus berkomunikasi dengan lebih keras dan menimbulkan miskomunikasi antar karyawan dan atasan dalam penyampaian pesan. Miskomunikasi tersebut kemudian berdampak pada perselisihan dan hubungan kerja yang kurang baik.

Menurut staf SDM PT. YB Apparel Jaya, terdapat banyak keluhan mengenai hubungan yang kurang baik antara karyawan bagian produksi dengan supervisor maupun atasannya. Hubungan yang kurang baik tersebut seringkali menjadi penyebab keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dapat disinyalir menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari PT. YB Apparel Jaya.

Berdasarkan hasil *pra-survey*, faktor yang mempunyai pengaruh paling besar

kedua terhadap *turnover intention* pada PT. YB Apparel Jaya adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2003), indikator kepuasan kerja adalah kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan dengan sikap atasan.

Ketika dilakukan *pra-survey*, karyawan menyatakan bahwa gaji yang diperolehnya dari perusahaan sudah sesuai standar UMR Kabupaten Temanggung yaitu sebesar Rp. 1.350.000/bulan, namun dirasa belum dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal tersebut menjadi salah satu indikasi bahwa karyawan mempunyai ketidakpuasan terhadap gaji yang diperolehnya. Selanjutnya, menurut staf SDM PT. YB Apparel Jaya, perusahaan tidak menyediakan program promosi untuk karyawan bagian produksi. Selain itu, belum ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Interaksi antar karyawan dan atasan masih sedikit, sehingga terkesan kurang akrab. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan monoton juga memberikan efek jenuh pada karyawan, sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri masih rendah.

Hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan bagian produksi dan menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap perusahaan. Salah satu bentuk sikap negatif dari karyawan tersebut adalah adanya keinginan untuk *resign* atau meninggalkan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, Bluedorn dalam Widodo (2010) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Menurut Mobley (1986) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk

berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mobley *et al.* (1978) dalam Widodo (2010), keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela.

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel *turnover intention* menurut Chen dan Fransesco (1978) dalam Widodo (2010) adalah pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Turnover Intention

Mobley (1986) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu: Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.
- 2) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.
- 3) Kepuasan kerja: Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
- 4) Komitmen organisasi: Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave*

memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

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

Menurut Munandar (2012), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan fakta bahwa fasilitas pelayanan pada perusahaan belum memadai, kondisi kerja kurang diperhatikan, serta terdapat banyak keluhan karyawan mengenai hubungan yang kurang baik antara karyawan dan atasan. Hal tersebut mengindikasikan

bahwa lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang kurang diperhatikan tersebut kemudian menyebabkan ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja, sehingga memicu timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT YB Apparel Jaya

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, kepuasan yang rendah akan menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya terindikasi memiliki kepuasan kerja yang rendah. Karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh dari perusahaan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Jarangnya promosi yang terjadi di perusahaan juga dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Selain itu, belum adanya upaya perusahaan untuk meningkatkan keakraban antar karyawan maupun atasan menyebabkan hubungan kerja kurang terjalin dengan baik. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak senang dengan pekerjaannya dan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya masih rendah. Rendahnya kepuasan kerja tersebut kemudian menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, salah satunya berupa adanya keinginan karyawan untuk *resign* atau keluar dari perusahaan.

H₂:Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention karyawan PT YB Apparel Jaya

Karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya diindikasikan memiliki lingkungan kerja yang kurang baik serta tingkat kepuasan kerja yang rendah. Lingkungan kerja yang kurang baik serta kepuasan kerja yang rendah, seringkali menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketidaknyamanan tersebut kemudian memicu sikap negatif karyawan terhadap perusahaan dan memperkuat keinginannya untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3: Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT YB Apparel Jaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini dilakukan di PT. YB Apparel Jaya Temanggung yang beralamat di Jalan Raya Kranggan - Pringsurat KM 3, Nguwet, Kranggan, Temanggung. Sedangkan waktu pelaksanaan pada Bulan Februari sampai dengan Mei 2016., penelitian ini

menggunakan *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung sejumlah 150 orang.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi KMO and *Bartlet's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 skala *likert*. Kuesioner yang disajikan berisi 30 pertanyaan, yang terdiri dari 13 pertanyaan tentang Lingkungan Kerja yang diadaptasi dari Purnomo (2009), 10 pertanyaan tentang Kepuasan Kerja yang diadaptasi dari Mas'ud (2004) dan 7 pertanyaan tentang *Turnover Intention* yang diadaptasi dari Mas'ud (2004). Dari hasil uji validitas diperoleh nilai KMO and *Bartlet's* sebesar 0,833.

Dari hasil uji validitas sebanyak 6 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrument penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji CFA

	Factor		
	1	2	3
LingkunganKerja1	,738		
LingkunganKerja2	,575		
LingkunganKerja3	,641		

LingkunganKerja4	,670
LingkunganKerja5	,760
LingkunganKerja6	,735
LingkunganKerja7	,693
LingkunganKerja8	,672
LingkunganKerja9	,590
LingkunganKerja10	,538
LingkunganKerja12	,726
LingkunganKerja13	,638
KepuasanKerja3	,858
KepuasanKerja4	,852
KepuasanKerja6	,757
KepuasanKerja7	,817
KepuasanKerja8	,815
KepuasanKerja9	,856
TurnoverIntention1	,642
TurnoverIntention2	,703
TurnoverIntention3	,742
TurnoverIntention5	,586
TurnoverIntention6	,588
TurnoverIntention7	,614

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada tabel 7 menunjukkan bahwa antar variabel berbeda:

Tabel 7. Hasil AVE

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja	0,665
Kepuasan Kerja	0,826
<i>Turnover Intention</i>	0,646

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi, AVE,

Discriminant Validity, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Korelasi, AVE, Discriminant Validity

No.	Variabel	AVE	1	2	3
1.	Lingkungan Kerja	0,665	0,665	0,000	0,000
2.	Kepuasan Kerja	0,826	-0,005	0,826	0,207
3.	<i>Turnover Intention</i>	0,646	-0,032	0,527	0,646

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berusia 18-25 tahun (43,3%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 139 orang (92,7%) berpendidikan SLTA (96,0%), dan telah bekerja selama 1-2 tahun (76,0%).

2. Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap *turnover intention* masuk dalam kategori sedang yaitu sedang sebanyak 94 orang (62,67%), mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sedang sebanyak 114 orang (76,0%), dan mayoritas karyawan yang menilai bahwa kepuasan kerja masuk dalam kategori sedang sebanyak 103 orang (68,7%).

Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Variabel	<i>Turnover Intention</i>			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	(β)	(β)	(β)	(β)
Usia	-,096	-,063	-,082	-,047
Jenis_Kelamin	,022	-,042	,035	-,029
Pendidikan_Terakhir	-,071	-,070	-,059	-,057
Lama_Bekerja	-,140	-,155	-,138	-,153
Jabatan	-,213	-,146	-,213	-,145
Status_Pernikahan	-,017	,001	-,002	,016
LK	-	0,232**	-	0,238**

KK			-0,170*	-0,177*
R ²	,057	0,107**	0,086*	0,137**
ΔR^2	,057	0,050**	0,029*	0,079**

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. YB Apparel Jaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,006 antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung, nilai $\beta = -0,232$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,050 yang artinya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 5,0%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT. YB Apparel Jaya Temanggung selain lingkungan kerja.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja pada perusahaan kurang baik maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,006 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengeneralisir bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan lain selain di PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi

yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja serta memiliki hubungan kerja yang buruk akan merasa kesulitan, sehingga memiliki keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan kerja. Karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya memiliki hubungan kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi karena komunikasi antara atasan dan karyawan kurang lancar, serta seringkali terdapat miskomunikasi dalam penyampaian pesan. Apabila komunikasi antara atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik dan lancar maka atasan dapat memahami apa yang diinginkan oleh karyawan. Semakin baik hubungan vertikal ini akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Putra (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai rata-rata terendah variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan kerja. Rendahnya nilai pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemilik sekaligus pimpinan perusahaan terlalu menjaga jarak dengan karyawan. Hubungan baik antara karyawan dengan atasan dapat memberikan efek positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. YB Apparel Jaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,037 terhadap kepuasan kerja karyawan

bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung, nilai $\beta = -0,170$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,029 yang artinya kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 2,9%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT. YB Apparel Jaya Temanggung selain kepuasan kerja.

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,037 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengeneralisir bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan lain selain di PT. YB Apparel Jaya Temanggung.

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

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel kepuasan kerja yaitu pada indikator kepuasan terhadap gaji. Karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya merasa bahwa gaji yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari,

sehingga karyawan merasa tidak puas dan timbul keinginan keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan salah satunya dapat dicapai dengan memperhatikan gaji yang diterima karyawan. Ketika gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup maka karyawan akan merasa puas sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dapat diartikan bahwa apabila kepuasan karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya terhadap gaji tinggi, maka semakin rendah niat untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014). Berdasarkan penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan ketidakpuasan terhadap gaji menjadi faktor utama meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan Mobley, *et al* (1986) yang menyatakan bahwa kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan karyawan dengan rekan kerja yang mendukung, gaji yang didapat, hubungan yang baik dengan atasan, serta kepuasan terhadap tugas yang diberikan, semakin rendah keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. YB Apparel Jaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,079 yang artinya lingkungan kerja memberi kontribusi sebesar 5,0% dan kepuasan kerja memberi kontribusi sebesar 2,9%, sehingga memberi kontribusi secara simultan sebesar 7,9% terhadap *turnover intention*. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima secara simultan,

dimana variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rendahnya nilai kontribusi menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT. YB Apparel Jaya Temanggung selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Turnover intention adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela. Keinginan karyawan produksi pada PT. YB Apparel Jaya untuk keluar dari perusahaan, salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik berupa kondisi kerja yang tidak kondusif, pelayanan yang tidak memadai, serta hubungan kerja yang buruk menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan produksi PT. YB Apparel Jaya yaitu kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan akan cenderung mencari perusahaan lain yang dirasa lebih baik, sehingga timbul *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Sunarno (2000) dalam Hanafiah (2014) menyatakan bahwa karyawan yang melakukan *turnover* pada umumnya ditemukan sebabnya karena mereka tidak puas dengan manajemen perusahaan, kualitas dan sifat dari kondisi kerja, besarnya upah, perasaan diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan dan mutu pengawasan yang tidak memadai. Kondisi tersebut akan membuat karyawan merasa dikecewakan dan tidak dihargai sehingga memutuskan untuk melakukan *turnover*.

Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan produksi PT. YB Apparel Jaya akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi,

sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Sebaliknya, apabila karyawan produksi PT. YB Apparel Jaya merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan buruk dan kepuasan kerja yang dimilikinya rendah, maka akan timbul keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Hartati (1992) dalam Hanafiah (2014) disebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, dan jam kerja melewati batas serta tidak adanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover intention*.

Ketercapaian kepuasan kerja karyawan terhadap gaji, rekan kerja, atasan, maupun pada pekerjaan itu sendiri, didukung oleh kelengkapan fasilitas pelayanan, kondisi tempat kerja yang kondusif dan aman, serta hubungan kerja yang baik, dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Bisa dikatakan karyawan akan dapat bertahan lama untuk bekerja di perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar -0,232 (** $p < 0,01$; $p = 0,006$) dan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung sebesar (ΔR^2) 0,050.
- Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar -0,170 (* $p < 0,05$; $p = 0,037$) dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung sebesar (ΔR^2) 0,029.
- Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention karyawan PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh lingkungan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar -0,238 (** $p < 0,01$; $p = 0,004$) dan kepuasan kerja (β) -0,177 (* $p < 0,05$; $p = 0,026$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar (ΔR^2) 0,079.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksi *turnover intention* karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan *turnover intention* karyawan sebesar 7,9%. Dengan demikian masih terdapat 92,1% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* karyawan, seperti: kesalahan rekrutmen, karakteristik individu, komitmen organisasi, pengawasan, dukungan supervisor, dukungan sosial, stres kerja, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner yang diserahkan kepada supervisor, sehingga sampel yang dipakai tidak tepat dan kurang merata. Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengambilan data menyebabkan kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. YB Apparel Jaya Temanggung
 - a. Terkait dengan lingkungan kerja, sebaiknya pimpinan PT. YB Apparel Jaya mengadakan *gathering* ataupun

kegiatan diluar produksi yang melibatkan seluruh karyawan produksi, untuk menjalin kerjasama tim dan hubungan kerja agar lebih baik.

- b. Terkait dengan kepuasan kerja, pimpinan PT. YB Apparel Jaya Temanggung sebaiknya memerhatikan hal yang menyangkut kepuasan kerja terutama pada masalah gaji. Memberikan penghargaan berupa insentif untuk karyawan yang memiliki kinerja baik diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Pada uji validitas instrumen, terdapat satu indikator yang gugur yaitu kepuasan terhadap promosi. Hal ini terjadi karena indikator yang digunakan tidak tepat untuk menggambarkan variabel kepuasan kerja pada perusahaan. Kepuasan karyawan bagian produksi PT. YB Apparel Jaya terhadap promosi tidak dapat terpenuhi karena perusahaan tidak menyediakan program promosi untuk karyawan bagian produksi, sehingga indikator tidak relevan dalam penelitian. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya pada karyawan bagian produksi, indikator kepuasan terhadap promosi tidak perlu digunakan.
 - b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
 - c. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan karena faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 7,9%, sehingga masih ada 92,1% faktor lain yang memengaruhi

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

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanafiah, Muhammad. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikology 1 (3):303-312*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: Prehallindo.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Widodo, Rohadi. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Karyawan Outsourcing. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Lampiran

Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pernyataan
1.	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau.
2.	Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah.
3.	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.
4.	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik.
5.	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas.
6.	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik.
7.	Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan.
8.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda.
9.	Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai.
10.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.
11.	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja.
12.	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.

Kuesioner Turnover Intention

No	Pernyataan
1.	Saya sering berpikir tentang berhenti bekerja.
2.	Saya sering berpikir tentang meninggalkan perusahaan ini.
3.	Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya.
4.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan di luar perusahaan ini dalam 3 bulan ke depan.
5.	Saya akan sukarela meninggalkan perusahaan ini dalam 3 bulan ke depan.
6.	Saya tidak berharap memiliki masa depan yang panjang dengan perusahaan ini.

Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan
1.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.
2.	Ketika saya meminta rekan kerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai.
3.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.
4.	Pekerjaan saya sangat menarik.
5.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.
6.	Atasan memberikan dukungan kepada saya.