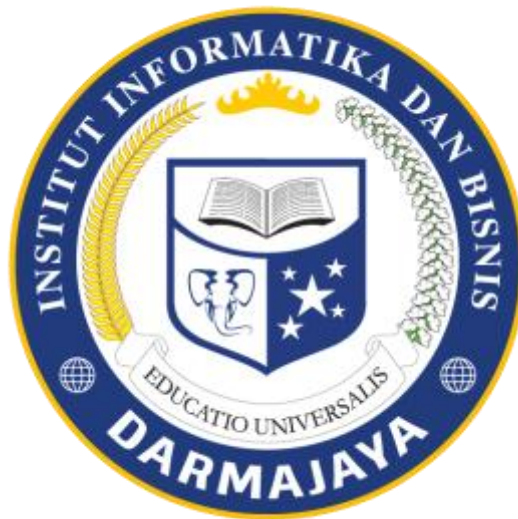


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA NSC FINANCE
CABANG KEDATON BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Muthia Octaviani
1512110062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMA JAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 23 Agustus 2019



Muthia Octaviani
1512110062

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA NSC FINANCE CABANG
KEDATON BANDAR LAMPUNG**

NAMA : **MUTHIA OCTAVIANI**

NPM : **1512110062**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan
Manajemen IIB Darmajaya.

Disetujui Oleh :
Pembimbing,


Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc.
NIK. 13860716

Ketua Program Studi,



Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 25 September 2019 Ruang B 2.8 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA NSC FINANCE CABANG KEDATON BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : MUTHIA OCTAVIANI

NPM : 1512110062

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **DR. Anuar Sanusi, S.E., M..SC.** Penguji 1

NIK. 30010203

2. **Betty Magdalena, S.Pd.,M.M** Penguji2

NIK. 00330501

Dekan Fakultas Bisnis Ekonomi& Bisnis,

IBB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc.

NIKA 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan Bandar Lampung pada tanggal 26 Oktober 1996 sebagai anak ke 5 dari 5 bersaudara, pasangan dari Athar Sayuti dan Saripah

Penulis menyelesaikan pendidikan Sd diselesaikan pada tahun 2009 kemudian di SMP Taman Siswadiselesaikan tahun 2012 kemudian SMK N 3 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015

Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata Satu (S1) di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapsyukur Alhamdulillah....

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.....

Bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas nikmat dan rahmat-mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia dengan ridho Allah SWT.....

Kupersembahkan Kepada..

Ayahanda dan Ibunda

Untuk yang pertama Ku persembahkan Skripsi ini kepada kedua Orang Tua Ku yaitu Athar sayuti (Alm), dan Ibunda ku tercinta Saripah (Alm), Ayah dan ibu kau kirim aku kekuatan lewat untaian kata dan doa tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantar anakmu kegerbang masa depan yang cerah tuk raih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apapun, tiada yang dapat kuberikan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayang mu tak pernah bertepi cintamu tak pernah berujung. Tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu, terima kasih atas semua yang telah diberikan.

Dosen ku inspirasi Miss Betty Magdalena

Terima kasih untuk Miss Betty Magdalena yang selalu membantu saya dalam mengajariku dan mendidikku menjadi seperti sekarang ini, engkau sudah aku anggap seperti ibu kandung dimana perkataanmu selalu aku dengar dan aku patuh.

MOTTO

Masalah itu mendewasakan (Penulis)

*Hidup adalah lelucon yang baru saja dimulai (W.S
Gilbert)*

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA NSC FINANCE CABANG KEDATON BANDAR LAMPUNG

OLEH :

Muthia Octaviani

NSC Finance. NSC Finance Kedaton Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kredit sepeda motor dan pembiayaan ulang sepeda motor. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: tingginya tingkat *turnover intention* pada NSC Finance Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, motivasi kerja terhadap *turnover intention* serta pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan NSC Finance. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah populasi sampel 35 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* serta secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan NSC Finance Bandar Lampung.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Turnover Intention mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *turnover* suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan Jimad,2011).

Menurut Sudiro (2011,p.152) perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *Turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. *Turnover Intention* ditandai dengan menyangkut pada perilaku karyawan, yang antara lain: terdapat tingkat absensi yang cukup tinggi, malas bekerja dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib untuk menentang atasan. *Turnover* merupakan petunjuk kestabilan karyawan, semakin tinggi *Turnover*, berarti semakin seringnya terjadi tingkat pergantian karyawan.

Indikasi penyebab terjadinya *Turnover Intention* adalah dengan ditandainya beberapa hal seperti: karyawan mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran, peningkatan perlawanan terhadap atasan serta perilaku yang sangat berbeda dari biasanya. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan

karyawan. Semakin tinggi *Turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan.

Melihat fenomena yang terjadi *Turnover Intention* yang sedang dialami oleh Perusahaan – Perusahaan yang ada di Indonesia, tidak terkecuali pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang tidak luput dari perhatian. NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kredit sepeda motor dan pembiayaan ulang sepeda motor yang berlokasi di JL. Teuku Umar No. 7/8 Kec. Kedaton Bandar Lampung telah memiliki 35 karyawan/karyawati pada masing – masing posisi/ jabatan yang di tempatinya.

Turnover Intention yang terjadi pada karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung akan berdampak pada aktivitas pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang dimana berdampak pada terhambatnya tujuan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung. Untuk dapat mengetahui tolak ukur *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung peneliti melakukan wawancara kepada 20 karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 karyawan yang bekerja pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung mengenai tolak ukur terjadinya tingkat *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tolak Ukur Terjadinya *Turnover Intention* NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung

Tolak Ukur	Jumlah Responden
Keinginan untuk mencari lowongan	15
Keinginan meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan kedepan	15
Sudah melamar pekerjaan di tempat lain	10

Sumber : Hasil wawancara 20 karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung,2019

Pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 20 karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang dimana karyawan yang menjawab keinginannya untuk mencari lowongan sebanyak 15 responden, karyawan yang menjawab keinginannya untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan kedepan sebanyak 15 responden dan karyawan yang menjawab sudah melamar pekerjaan di tempat lain sebanyak 10 responde. Hasil jawaban wawancara terhadap 20 karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung dipicu dengan semakin buruknya lingkungan kerja dan kurangnya motivasi kerja yang ada didalam diri karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung. Hal tersebut diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014,p.201) tingkat *Turnover Intention* dapat disebabkan oleh faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat *Turnover Intention*, seperti: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja.

Dalam mnjalankan aktifitasnya terdapat masalah *Turnover Intention* yang dihadapi oleh NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung sepanjang tahun 2018, tingkat *Turnover* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampungpun masih tergolong sangatlah buruk, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat *Turnover Intention* yang terjadi pada NSC Finance Cabang Kedaton

Bandar Lampung, Adapun data tingkat *Turnover* karyawan NSC Finance Cabang Kedaton dapat dilihat pada tabel 1.2 tingkat *Turnover* di bawah ini:

Tabel 1.2

Data Turnover Karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung Tahun 2016 sd 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2016	43	6	9	46
2017	46	6	12	40
2018	40	6	10	35

Sumber : NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung Tahun 2019

Dari data tersebut dapat dihitung presentase tingkat *Turnover* karyawan pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung dengan menggunakan rumus *LTO (Labour Turnover)*. Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

(Malayu, Hasibuan : 2005,p.53)

Berdasarkan perhitungan LTO yang didapat tabel 1.2 tingkat *Turnover* karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang mencapai angka 9,7% dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 5 orang dan karyawan keluar sebanyak 10 orang dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan sampai saat ini. Tingkat *Turnover* yang mencapai 9,7% berdampak pada Kinerja NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang dimana NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, dalam hal ini tingkat *Turnover* yang terjadi berdampak pada

aktivitas yang berjalan pada perusahaan, yang dimana perusahaan harus kembali mentraining karyawannya yang hal tersebut akan kembali memakan waktu kembali.

Fenomena *Turnover Intention* yang terjadi pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang berujung pada keluarnya karyawan membawa dampak negatif seperti pada biaya penarikan karyawan hal ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawannya, akan mengeluarkan kembali biaya pelatihan serta terjadinya pemborosan akibat adanya karyawan baru sebab apa yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan oleh karyawan baru tersebut serta dapat mengganggu kinerja NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung bersamaan dengan ketatnya persaingan bisnis pembiayaan sepeda motor dewasa ini dapat mengancam kelangsungan suatu organisasi jika kinerja organisasi terus menurun karena perputaran karyawan yang tinggi.

Faktor yang menyebabkan tingginya *Turnover Intention* adalah kondisi Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja Karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian Lingkungan Kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut (Nitisemito, 2000,p.183), mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai berikut Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator Lingkungan Kerja pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung melalui observasi yang dilakukan pada hari Senin, 6 Mei 2019 pukul 10.00 sd 14.00 WIB, bahwa Lingkungan Kerja pada NSC Finance Cabang Kedaton masih terdapat beberapa masalah yang ada yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, adapun masalah yang terjadi berkenaan dengan Lingkungan Kerja Fisik yang terjadi pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang dimana berkaitan dengan sirkulasi udara yang masih tergolong kurang baik yang dimana dalam hal ini ruang kerja kantor kurang dilengkapi dengan ventilasi udara sehingga sirkulasi udara yang ada diruangan membuat karyawan sering keluar masuk ruangan kerja ditambah lagi kondisi ac yang tidak berfungsi dengan baik, kebisingan di tempat kerja yang dikarenakan masih adanya karyawan yang sering mengobrol dan tertawa dengan kuat di dalam ruangan kerja pada saat jam kerja serta keamanan kantor yang kurang baik.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, adapun masalah yang terjadi mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung adalah yang dimana kurang baiknya hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini, terlihat dari seringnya miss komunikasi antara atasan dan bawahan serta kurangnya rasa solidaritas antara rekan kerja. Hal ini terlihat dari saling melempar tanggung jawab pekerjaan yang ada antara rekan kerja.

Tidak hanya lingkungan kerja saja yang menjadi salah satu factor penyebab tingkat *Turnover Intention* yang terdapat pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover*

Intention pada suatu perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja sebagaimana diungkapkan Widodo, Suparno Eko (2015,p.187) adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan. Suatu motivasi kerja menunjukkan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Motivasi kerja dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atas nilai - nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya menurunkan tingkat *Turnover Intention* salah satunya yaitu dengan melakukannya pemberian Motivasi Kerja. Helleriegeel dan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990,p.249) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi: perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya karyawan yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan karyawan yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada karyawan yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing karyawan. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap karyawannya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal

mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Motivasi Kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu pemerintahan. Dorongan itulah yang disebut Motivasi Kerja. Motivasi kerja sebagaimana diungkapkan Widodo Suparno Eko (2015:p.187) adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi Kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan atau kerjanya di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi kerja.

Menurut Sudaryanti (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada

perusahaan tersebut dikarenakan ketika Motivasi Kerja karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama dan memunculkan adanya niat dari dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Putrianti, Arin Dewi (2014) memiliki hasil dimana variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*.

Fenomena yang terjadi pada NSC Finance Cabang Kedaon Bandar Lampung belakangan ini adalah kurangnya Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri karyawan untuk menjalankan tugasnya. Pemberian Motivasi Kerja yang telah dilakukan oleh NSC Finance Cabang Kedaon Bandar Lampung kepada karyawan adalah dengan memberikan Motivasi Kerja berupa pemberian insentif yang berupa pemberian bonus pada karyawan yang berprestasi dan mencapai target yang telah ditentukan terhadap kerjanya dan memberikan jenjang karir atau promosi yang menarik pada pekerjaannya. Akan tetapi, dalam hal ini perusahaan masih belum dapat konsisten dengan apa yang telah dijanjikan. Hal ini dikarenakan masih lamanya pencairan insentif dan ketidak sesuaian insentif yang dijanjikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal tersebutlah yang membuat karyawan dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah Motivasi Kerja yang terjadi pada karyawan dalam menjalankan tugasnya masih ada beberapa masalah terkait Motivasi Kerja yang dialami oleh karyawan pada NSC Finance Cabang Kedaon Bandar Lampung yaitu kurangnya tanggung jawab dari karyawan NSC Finance Cabang Kedaon Bandar Lampung dalam menjalankan tugasnya serta menurunnya tingkat Prestasi Kerja karyawan NSC Finance Cabang Kedaon Bandar Lampung.

Berdasarkan pertimbangan dan masalah yang terjadi di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA NSC FINANCE CABANG KEDATON BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentioni* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intentioni* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intentioni* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Turnover Intentioni* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah NSC Finance JL. Teuku Umar No. 7/8 Kec. Kedaton Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Mei s.d Agustus 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta *Turnover Intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*.

- 1.5.2** Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.3 Bagi NSC Finance

Bagi NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat *Turnover Intention* meningkat.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung”

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*, Kerangka Pikir dan Hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011,p.201) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2000,p.126) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Sedangkan menurut Anorogo dan Widiyanti (2009,p.89) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Keduanya harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja para karyawan yang berdampak pada intense *Turnover*.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Kursi dan meja yang buruk dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman atau pun sakit sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan umum juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam membuat *mood* pegawai terasa baik. Seperti misalnya terdapat bau yang tidak sedap dan ruangan yang panas saat bekerja, hal tersebut dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan lama kelamaan akan membuat Karyawan memiliki keinginan untuk berpindah. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut dengan kenyamanan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah.

2.2.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000,p.127) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan: yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. Suhu Udara: tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan: lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi/Tata Ruang: yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Hubungan Karyawan: aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Heller dalam Wibowo (2014,p.121) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo : 2014,p.121). Menurut Hamzah Uno (2012,p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.2.2 Faktor Motivasi Kerja

Baldoni dalam Wibowo (2014,p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi kerja yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - a. Memberikan contoh, adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.

- b. Menyampaikan, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. Tantangan, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- 2. Mendorong, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, melatih dan penghargaan. Mendorong dilakukan dengan cara memberikan wewenang, melatih dan mengenali.
 - a. memberikan wewenang, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. Melatih, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. Mengenali, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- 3. Memberikan nasihat, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Memberikan nasihat dilakukan melalui berkorban dan menginspirasi.
 - a. Berkorban, suatu ukuran pelayan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. Menginspirasi, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.2.3 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014,p.126) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.

2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2012,p.72) mengemukakan bahwa sebagai indicator motivasi kerja adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

- b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

- c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mobley at al (1978) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani, 2014:30).

Sedangkan menurut Sudiro (2011:152), “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2), “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Cara Menurunkan *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Shaw (2010), beberapa strategi yang dapat dicoba oleh Departemen SDM untuk meminimalisir *turnover intention*:

1) Motivasi

Bonus, cuti, kendaraan dinas atau fasilitas lainnya adalah berbagai alat perusahaan sebagai bentuk *reward* bagi karyawan apabila mereka telah bekerja dengan baik. Tetapi pada dasarnya, menurut Murphy, dan Cleveland (1995) penghargaan berupa bonus dan semacamnya baru merupakan setengah dari keseluruhan upaya untuk mempertahankan karyawan. Terdapat dua isu penting yang umumnya terjadi pada karyawan, diibaratkan sebagai “*shove*”, faktor yang membuat mereka terdemotivasi dan “*tugs*”, tarikan yang membuat orang termotivasi. Kesalahan yang sering dilakukan pemimpin perusahaan adalah berfokus hanya kepada motivator, tanpa melihat pada faktor apa yang membuat karyawan sulit melakukan hal yang benar.

2) Menjaga kepuasan karyawan

Berkaitan dengan hal ini, seorang pemimpin mempunyai tugas yang cukup sulit yakni mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai karyawannya. Penting bagi seorang pemimpin untuk sering melakukan komunikasi dengan karyawan untuk mendengar apa yang mereka butuhkan. Berbagai macam survei untuk mengetahui opini karyawan juga sudah mulai banyak berkembang akhir-akhir ini. Memahami keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan menetapkan *benefit* yang tepat sasaran, demi terciptanya *turnover intention* yang rendah.

3) Rekrutmen

Program penurunan tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dari mulai tahap rekrutmen karyawan. Caranya adalah dengan menarik perhatian kandidat-kandidat yang berkualitas. Melakukan proses seleksi yang ketat dan terstruktur. Beberapa cara dapat dilakukan, dari paling murah hingga yang memakan *budget* tinggi. Misalnya, menawarkan

peta jenjang karir yang jelas, menawarkan tunjangan yang menarik, kesempatan pergi ke luar negeri, dan cara-cara kreatif lainnya.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Price (dalam Kusbiantari 2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* – nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intense turnover*-nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 4. Niat untuk tetap tinggal, Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi

kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley at al (1978) Indikator *Turnover Intention* terdiri dari :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan , kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaan.

2. Pencarian Alternatif Pekerjaan (*Intention for search alternative*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

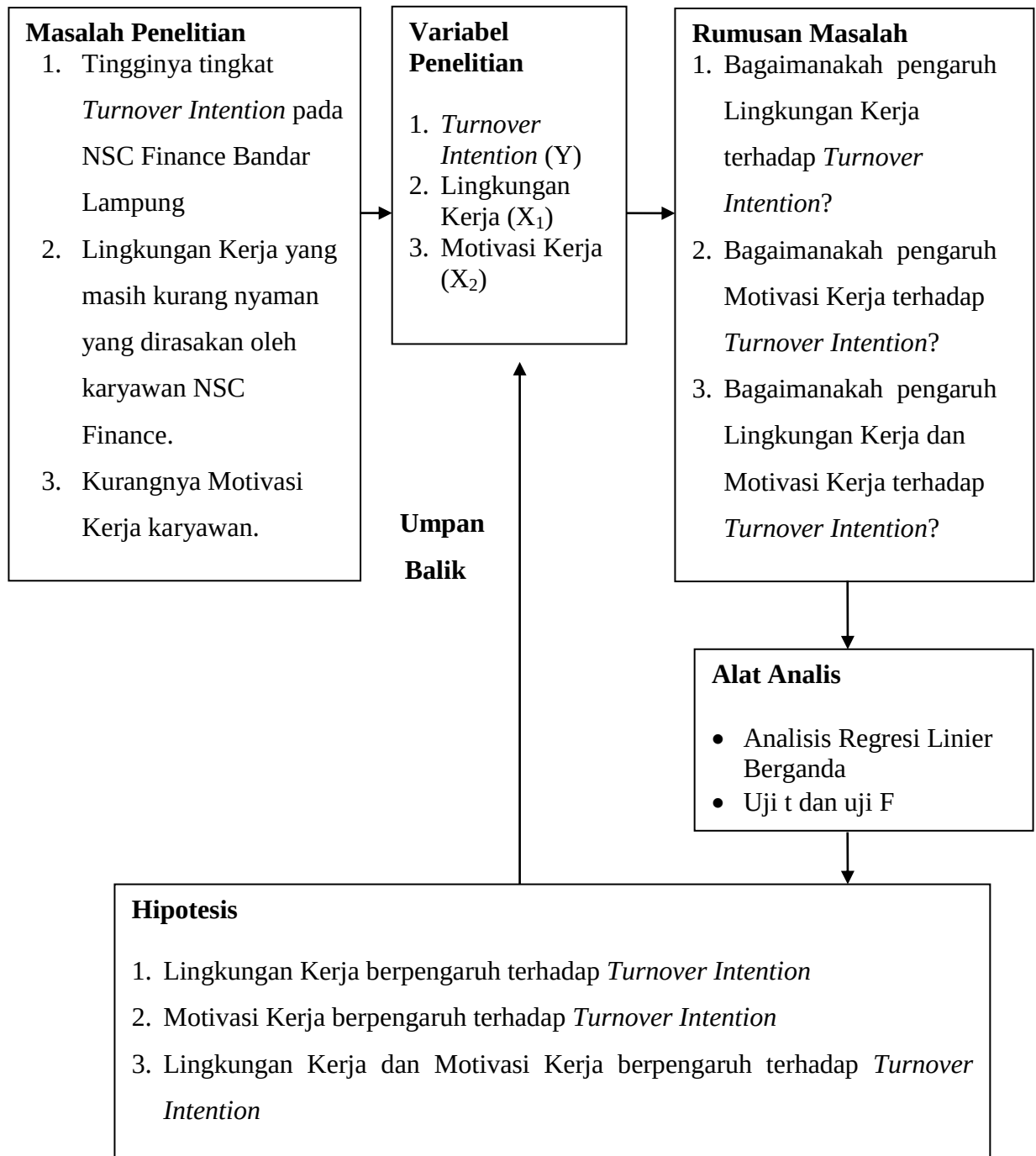
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Independen	Dependen		
1	Immanuel William Tjendra. Vol.7.No.1 (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan UFO Elektronika Surabaya	Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi linier Berganda.	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Rutinias Holongan.Vol.1 8.No.1.(2018)	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perusahaan	Stress Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi linier Berganda.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

3	I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utma Vol.6.No.9 (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Mayaloka Villas Seminyak	Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi linier Berganda.	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
4	Ma'arutus Serli Lamealia, Mahmudah Enni Widyaningrum dan Anggreani Rahmasari. Vol.3. No.3.(2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Bagian Sales Di PT. Gading Murni Surabaya	Kepuasan Kerja (X ₁), Kompensasi (X ₂), Motivasi Kerja (X ₃)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motifasi kerja kermemiliki pengaruh yang dominan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

5	Sivella Firdaus, Muslich Erma Widiana dan Abdul Fattah. Vol.3.No.3 (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Supranusa Indrigita Tbk. Sidoarjo	Lingkungan Kerja (X1) Stress Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaru h signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
---	--	---	--	-----------------------------------	-------------------------------	--

Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ketika Lingkungan Kerja disuatu perusahaan sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama hal ini yang akan mengakibatkan tingkat *Turnover Intention* di dalam perusahaan akan meningkat yang dimana karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut karna merasa sudah tidak nyaman lagi untuk tetap bertahan di dalam perusahaan tersebut. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan Lingkungan Kerja pada perusahaan tersebut (Sudaryanti, 2011). Dalam penelitian terdahulu oleh Sudarsih (2015) memiliki hasil dimana variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut Sudaryanti (2011) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama menurut Wibowo (2014, p.73) Tidak adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan pekerjaannya dari dalam diri karyawan NSC Finance Bandar Lampung untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa menginginkan untuk Keluar dari NSC Finance Bandar

Lampung. Dalam penelitian terdahulu oleh Putrianti, Arin Dewi (2014) memiliki hasil dimana variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja di dalam menjalankan sebuah organisasi sangatlah dibutuhkannya kondisi yang nyaman bagi karyawannya untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* dalam suatu perusahaan atau organisasi, jika organisasi berhasil menggabungkan antara kedua hal itu yang dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi karyawan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.(Wibowo, 2015). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Siyono2011,p.12). Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dirasa dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Sedangkan, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu atau lebih *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) (Sugiyono 2011,p.24). Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dikarenakan pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara variable Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian Sangadji dan Sopiah (2008, p.118). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner

yang dibagikan kepada Karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misal lewat orang atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan Sugiyono (2008, p.120).Data sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*).Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan mengumpulkan, menyusun dan mengolah dokumen-dokumen yang mencatat semua aktivitas manusia dan yang dianggap berguna untuk dijadikan bahan keterangan dan penerangan mengenai berbagai soal yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian tentang *Turnover Intention* pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung untuk dijawabnya.

Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1

Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2008, p.247)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008, p.298) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 35 karyawan. Adapun Data posisi karyawan/I pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

**Data Jumlah Karyawan Nsc Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung
Pada Tahun 2018**

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Kepala NSC Finance	1
2	Human Capital	4
3	Legal Compliance	4
4	Marketing	6
5	Finance & Accounting	3
6	Multiguna	4
7	Product Development	4
8	Credit Management	5
9	Information Technology	4
Jumlah		35

Sumber : NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung tahun 2019

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2008). Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 35 karyawan.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008, p.137).

a. Variabel bebas/Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono 2016, p.39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

b. Variabel terikat/Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2016, p.99). Dalam hal ini yang mejadi variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan dan Kuncoro (2008, p.148) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2008, p.149) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Menurut Nitisemito (2000,p.126) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.	Keseluruhan alat atau tempat yang digunakan oleh Karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung selama menjalankan pekerjaannya.	1. Pencahayaan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi/tata ruang 5. Hubungan antar karyawan Nitisemito (2000,p.126)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Hamzah Uno (2013,p.72) motivasi kerja merupakan sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.	Semangat yang timbul dalam diri Karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung untuk melakukan pekerjaannya.	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. 2. Prestasi yang dicapai. 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak Hamzah Uno (2013,p.72)	Likert
<i>Turnover Intention</i>	Menurut Mobley at al (1978) <i>Turnover</i>	Keinginan yang timbul di dalam	1. Memikirkan untuk keluar	Likert

(Y)	<i>Intention</i> adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang	diri Karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung untu keluar atau mencari pekerjaan yang baru.	(<i>Thinking of quitting</i>) 2. Pencarian Alternatif Pekerjaan (<i>Intention for search alternative</i>) 3. Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>) Mobley at al (1978)	
-----	---	--	---	--

3.6 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel (Y) *Turnover Intention*. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2008, p.211), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Dalam uji ini sampel yang dipakai pegawai. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
3. Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
4. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama,

uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 20 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

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

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σt^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi

Tabel 3.3

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008)

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Morivasi Kerja (X2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 22.

3.7.2 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009, p.277) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokkan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X1 = Lingkungan Kerja

X2	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien regresi

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X₁) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ha : Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
- Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

Ho : Motivasi kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ha : Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

3.8.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 : Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ha : Lingkungan Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-l$.

3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	60,0
2	Perempuan	14	40,0
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	27	77,1
2	31 – 40	5	14,3
3	41 – 50	3	8,6

Total	35	100
--------------	-----------	------------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	12	34,3
2	Sarjana	23	65,7
3	Pascasarjana	0	0,0
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 23 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	19	54,3
2	4 – 7 tahun	11	31,4
3	7 – 10 tahun	4	11,4
4	>10 tahun	1	2,9
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung didominasi

oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 3 tahun sebanyak 19 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ruang kerja pada NSC Finance Bandar Lampung pencahayaan yang baik.	14	40,0	13	37,1	7	20,0	1	2,9	0	0
2	Temperatur di NSC Finance Bandar Lampung membuat ruang kerja karyawan menjadi nyaman.	7	20,0	12	34,3	14	40,0	1	2,9	1	2,9
3	Sirkulasi udara di NSC Finance Bandar Lampung membuat karyawan merasa nyaman di ruang kerja.	13	37,1	14	40,0	7	20,0	1	2,9	0	0
4	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	3	8,6	11	31,4	17	48,6	3	8,6	1	2,9
5	NSC Finance Bandar Lampung jauh dari	2	5,7	10	28,6	15	42,9	7	20,0	1	2,9

	kebisingan.										
6	Ruang kerja karyawan tertata dengan rapih.	16	45,7	15	42,9	4	11,4	0	0	0	0
7	Karyawan ikut serta menata ruangan agar tertata dengan rapih.	1	2,9	8	22,9	20	57,1	4	11,4	2	5,7
8	Karyawan saling bekerja sama dengan rekan kerjanya.	1	2,9	10	28,6	14	40,0	10	28,6	0	0
9	Karyawan selalu bersikap ramah dengan karyawan lainnya.	3	8,6	8	22,9	18	51,4	4	11,4	2	5,7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden, pernyataan 6 mengenai “Ruang kerja karyawan tertata dengan rapih.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 45,7%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Karyawan ikut serta menata ruangan agar tertata dengan rapih.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.	1	2,9	8	22,9	19	54,3	5	14,3	2	5,7

2	Karyawan NSC Finance dapat menerima semua tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.	2	5,7	10	28,6	17	48,6	6	17,1	0	0
3	Karyawan NSC Finance memiliki kualitas kerja yang baik.	3	8,6	11	31,4	16	45,7	5	14,3	0	0
4	Karyawan NSC Finance dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	1	2,9	14	40,0	16	45,7	3	8,6	1	2,9
5	NSC Finance selalu memberikan pelatihan bagi karyawan.	5	14,3	6	17,1	18	51,4	4	11,4	2	5,7
6	NSC Finance memberikan kesempatan untuk semua karyawan dalam mengikuti pelatihan.	2	5,7	9	25,7	17	48,6	7	20,0	0	0
7	Karyawan NSC Finance memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.	5	14,3	10	28,6	15	42,9	5	14,3	0	0
8	Karyawan NSC Finance memiliki kemandirian yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya.	3	8,6	11	31,4	17	48,6	3	8,6	1	2,9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 5 mengenai “NSC Finance selalu memberikan pelatihan bagi karyawan.” mendapat respon tertinggi yaitu 5 orang atau 14,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan

pernyataan 1 mengenai “Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki pikiran untuk keluar dari NSC Finance.	10	28,6	15	42,9	9	25,7	1	2,9	0	0
2	Mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam NSC Finance.	13	37,1	14	40,0	8	22,9	0	0	0	0
3	Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru.	13	37,1	12	34,3	9	25,7	1	2,9	0	0
4	Memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik.	8	22,9	15	42,9	11	31,4	0	0	1	2,9
5	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil	14	40,0	13	37,1	7	20,0	1	2,9	0	0

	pekerjaan lain.										
6	Karyawan akan secepatnya meninggalkan NSC Finance.	1	2,9	12	34,3	18	51,4	3	8,6	1	2,9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 5 mengenai “Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14 orang atau 40,0%, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Karyawan akan secepatnya meninggalkan NSC Finance” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
------------	--------------	-------------	---------	----------

Butir 1	0,609	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,546	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,580	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,515	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,628	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,440	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,669	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,631	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,668	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,501	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,713	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,675	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,613	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,509	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,737	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,678	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,336	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai motivasi. Hasil yang

didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,653	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,613	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,500	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,636	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,712	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,473	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai *turnover intention*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *turnover intention* dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,765	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi (X2)	0,731	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	0,640	0,6000 – 0,7999	Tinggi

(Y)			
-----	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,765 untuk variabel lingkungan kerja dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,731 untuk motivasi dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,640 untuk *turnover* dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,295	0,05	Normalitas
Motivasi (X2)	0,878	0,05	Normalitas
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,845	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,295 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0,878 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan variabel *turnover* (Y) sebesar 0,845 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Homogenitas

Berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi dengan varians homogen atau tidak homogen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,194	0.05	Homogen
Motivasi (X2)	0,367	0.05	Homogen

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan uji homogenitas dapat dilihat nilai sig untuk variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh sebesar 0,194 dan variabel motivasi (X_2) diperoleh 0,367 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yang berarti bahwa varians populasi adalah homogen.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,819	1,221	Tidak Ada

(X1)			Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,819	1,221	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Adapaun uji ini menggunakan model uji *Glejser* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,252	0,05	Tidak ada Heteroskedasitas
Motivasi (X2)	0,765	0,05	Tidak ada Heteroskedasitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dalam pengujian heteroskedastisitas hasil dari tabel 4.15 menunjukkan dengan jelas bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut (AbsRes). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas 5%, jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja (x_1), motivasi (X_2) dan *turnover intention* (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2)	0,502	0,252

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,502 artinya tingkat hubungan antara lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan *turnover intention* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,252 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 0,252 atau 25,2%. Sedangkan sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	16,304	3,096
Lingkungan Kerja (X1)	0,272	0,117
Motivasi (X2)	0,302	0,101

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,304 + 0,272X_1 + 0,302 X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 16,304 menyatakan bahwa *turnover intention* pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung adalah sebesar 16,304 apabila lingkungan kerja dan motivasi bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,272$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung sebesar 0,272 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,302$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan NSC Finance Bandar Lampung sebesar 0,302 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai t hitung $> t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika nilai t hitung $< t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Bila nilai sig $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak

Bila nilai sig $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Lingkungan Kerja (X1)	2,319	0,000

Motivasi Kerja (X2)	2,992	0,000
---------------------	-------	-------

Sumber :Data diolah tahun 2019

1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ho :Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,319 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1,697 jadi t hitung ($2,319 > t$ tabel (1,697) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada NSC Finance Bandar Lampung.

2. Motivasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ho :Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha : Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Motivasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 2,992 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1,697 jadi t hitung ($2,992 > t$ tabel (1,697) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.. Artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada NSC Finance Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara lingkungan kerja

(X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

Ho : Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ha : Lingkungan Kerja(X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

atau

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.19

Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
50,390	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 35-3=32$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,28 dan F hitung 5,390.

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $5,390 > F \text{ tabel } 3,28$ dan nilai Sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada NSC Finance Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang baik maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di NSC Finance Bandar Lampung, begitupun juga sebaliknya jika Lingkungan kerjanya kurang baik maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan di NSC Finance Bandar Lampung. Ketika Lingkungan Kerja disuatu perusahaan sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Karywan tidak akan bertahan lama. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut (Sudaryanti,2011). Dalam penelitian terdahulu oleh Sudarsih (2015) memiliki hasil dimana variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Motivasi kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat

turnover intention karyawan di NSC Finance Bandar Lampung, begitupun juga sebaliknya jika Motivasi kerjanya rendah maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan di NSC Finance Bandar Lampung. Menurut Sudaryanti (2011) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Wibowo (2014,p.73) tidak adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan pekerjaannya dari dalam diri karyawan NSC Finance Bandar Lampung untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa menginginkan untuk Keluar dari NSC Finance Bandar Lampung. Dalam penelitian terdahulu oleh Putrianti, Arin Dewi (2014) memiliki hasil dimana variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang baik maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di NSC Finance Bandar Lampung, begitupun juga sebaliknya jika Lingkungan kerjanya kurang baik maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan di NSC Finance Bandar Lampung. Motivasi kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di NSC Finance Bandar Lampung, begitupun juga sebaliknya

jika Motivasi kerjanya rendah maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan di NSC Finance Bandar Lampung. Ketika Lingkungan Kerja disuatu perusahaan sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Karywan tidak akan bertahan lama. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Lingkungan kerja dan motivasi kerja di dalam menjalankan sebuah organisasi sangatlah dibutuhkannya kondisi yang nyaman bagi karyawannya untuk menurunkan tingkat turnover intention dalam suatu perusahaan atau organisasi, jika organisasi berhasil menggabungkan antara kedua hal itu yang dalam organisasi tersebut. motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan prilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan Adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi karyawan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.(Wibowo, 2015).

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung 10 Juni 2019

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

di

Tempat

Dengan ini saya :

Nama	:Muthia Octaviani
NPM	:1512110062
Jurusan	:S1 Manajemen IIB Darmajaya
Dosen Pembimbing	:Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc.
E-mail	:Muthiaoctaviani903@gmail.com

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH LINGKUNGN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA NSC FINANCE CABANG KEDATON BANDAR LAMPUNG”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Muthia Octaviani
NPM.1512110062

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA NSC FINANCE CABANG KEDATON BANDAR LAMPUNG

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Umur : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 41 – 50 tahun
☐ 31 – 40 tahun

3. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA
☐ Sarjana
☐ Pasca Sarjana

5. Masa Kerja : ☐ 0 – 3 tahun ☐ 7 – 10 tahun
☐ 4 – 7 tahun ☐ > 10 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Ruang kerja pada NSC Finance Bandar Lampung pencahayaan yang baik.					
2. Temperatur di NSC Finance Bandar Lampung membuat ruang kerja karyawan menjadi nyaman.					
3. Sirkulasi udara di NSC Finance Bandar Lampung membuat karyawan merasa nyaman di ruang kerja.					
4. Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
5. NSC Finance Bandar Lampung jauh dari kebisingan.					
6. Ruang kerja karyawan tertata dengan rapih.					
7. Karyawan ikut serta menata ruangan agar tertata dengan rapih.					
8. Karyawan saling bekerja sama dengan rekan kerjanya.					
9. Karyawan selalu bersikap ramah dengan karyawan lainnya.					

Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.					
2. Karyawan NSC Finance dapat menerima semua tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.					
3. Karyawan NSC Finance memiliki kualitas kerja yang baik.					
4. Karyawan NSC Finance dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
5. NSC Finance selalu memberikan pelatihan bagi karyawan.					
6. NSC Finance memberikan kesempatan untuk semua karyawan dalam mengikuti pelatihan.					
7. Karyawan NSC Finance memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.					
8. Karyawan NSC Finance memiliki kemandirian yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya.					

Turnover Intention (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Memiliki pikiran untuk keluar dari NSC Finance.					
2. Mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam NSC Finance.					
3. Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru.					
4. Memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik.					
5. Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.					
6. Karyawan akan secepatnya meninggalkan NSC Finance.					

LAMPIRAN 2. Hasil Jawaban Responden

lk1	lk2	lk3	lk4	lk5	lk6	lk7	lk8	lk9	total
2	2	4	3	3	3	4	3	3	27
4	4	5	5	4	5	2	5	3	37
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
3	3	4	4	4	4	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
4	4	3	3	3	3	1	3	3	27
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
5	5	4	5	5	5	3	5	3	40
4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
5	5	5	5	4	5	5	5	4	43

mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	mk7	mk8	total
2	4	2	3	3	4	1	3	22
4	5	3	4	5	2	3	3	29
4	4	2	3	4	4	3	4	28
5	5	4	5	5	4	4	5	37
3	4	3	4	4	3	2	3	26
4	4	3	4	4	3	3	3	28
4	3	2	3	3	1	3	3	22
5	4	3	4	5	4	4	4	33
4	3	3	4	4	3	3	4	28
4	4	3	4	4	3	3	3	28
5	5	4	5	5	4	4	4	36
5	4	4	5	5	3	4	3	33
4	4	4	5	5	4	3	4	33
4	4	3	4	5	4	3	4	31
5	5	3	4	5	5	4	4	35

t1	t2	t3	t4	t5	t6	total
3	2	3	4	3	2	17
2	3	3	2	2	3	15
3	4	4	4	3	4	22
4	4	5	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	2	16
2	2	3	1	2	2	12
3	3	4	4	3	3	20
3	4	4	3	3	4	21
4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	4	20
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	5	3	3	21

LAMPIRAN 3

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	21	60.0	60.0	60.0
Valid perempuan	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	27	77.1	77.1	77.1
Valid 31-40 tahun	5	14.3	14.3	91.4
41-50 tahun	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	12	34.3	34.3	34.3
Valid Sarjana	23	65.7	65.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

masa_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-3 tahun	19	54.3	54.3	54.3
4-7 tahun	11	31.4	31.4	85.7
Valid 7-10 tahun	4	11.4	11.4	97.1
>10 tahun	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Jawaban Responden dan Variabel

Statistics

	Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	Lk7	Lk8	Lingkungan kerja
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Lk1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.7	5.7	5.7
2	5	14.3	14.3	20.0
3	19	54.3	54.3	74.3
4	8	22.9	22.9	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lk2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	17.1	17.1	17.1
3	17	48.6	48.6	65.7
4	10	28.6	28.6	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lk3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	14.3	14.3	14.3
3	16	45.7	45.7	60.0
4	11	31.4	31.4	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lk4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.6	8.6	11.4
3	16	45.7	45.7	57.1
4	14	40.0	40.0	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lk5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
3	18	51.4	51.4	68.6
4	6	17.1	17.1	85.7
5	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lk6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	20.0	20.0	20.0
3	17	48.6	48.6	68.6
4	9	25.7	25.7	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lk7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14.3	14.3	14.3
3	15	42.9	42.9	57.1
Valid 4	10	28.6	28.6	85.7
5	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lk8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.6	8.6	11.4
Valid 3	17	48.6	48.6	60.0
4	11	31.4	31.4	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lingkungan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16	1	2.9	2.9	2.9
18	1	2.9	2.9	5.7
20	1	2.9	2.9	8.6
21	2	5.7	5.7	14.3
22	3	8.6	8.6	22.9
23	1	2.9	2.9	25.7
Valid 24	4	11.4	11.4	37.1
25	1	2.9	2.9	40.0
26	1	2.9	2.9	42.9
27	3	8.6	8.6	51.4
28	7	20.0	20.0	71.4
29	4	11.4	11.4	82.9
30	2	5.7	5.7	88.6

31	2	5.7	5.7	94.3
32	1	2.9	2.9	97.1
34	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Statistics

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	Motivasi
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.0	20.0	22.9
Valid 4	13	37.1	37.1	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	1	2.9	2.9	5.7
Valid 3	14	40.0	40.0	45.7
4	12	34.3	34.3	80.0
5	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
Valid 3	7	20.0	20.0	22.9
4	14	40.0	40.0	62.9

5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.6	8.6	11.4
3	17	48.6	48.6	60.0
4	11	31.4	31.4	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	7	20.0	20.0	22.9
3	15	42.9	42.9	65.7
4	10	28.6	28.6	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11.4	11.4	11.4
3	15	42.9	42.9	54.3
4	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.7	5.7	5.7

2	4	11.4	11.4	17.1
3	20	57.1	57.1	74.3
4	8	22.9	22.9	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	28.6	28.6	28.6
3	14	40.0	40.0	68.6
Valid 4	10	28.6	28.6	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

M9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
Valid 3	18	51.4	51.4	68.6
4	8	22.9	22.9	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22	1	2.9	2.9	2.9
23	1	2.9	2.9	5.7
24	2	5.7	5.7	11.4
Valid 25	2	5.7	5.7	17.1
26	1	2.9	2.9	20.0
28	1	2.9	2.9	22.9
29	4	11.4	11.4	34.3

30	2	5.7	5.7	40.0
31	3	8.6	8.6	48.6
32	6	17.1	17.1	65.7
33	1	2.9	2.9	68.6
34	5	14.3	14.3	82.9
35	2	5.7	5.7	88.6
36	1	2.9	2.9	91.4
39	2	5.7	5.7	97.1
41	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Statistics

		t1	t2	t3	t4	t5	t6	turnover
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

t1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2.9	2.9	2.9
	3	25.7	25.7	28.6
	4	42.9	42.9	71.4
	5	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0

t2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22.9	22.9	22.9
	4	40.0	40.0	62.9
	5	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0

t3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	9	25.7	25.7	28.6
Valid 4	12	34.3	34.3	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

t4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
3	11	31.4	31.4	34.3
Valid 4	15	42.9	42.9	77.1
5	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

t5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.0	20.0	22.9
Valid 4	13	37.1	37.1	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

t6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
Valid 2	3	8.6	8.6	11.4
3	18	51.4	51.4	62.9
4	12	34.3	34.3	97.1

5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

turnover

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	1	2.9	2.9	2.9
19	2	5.7	5.7	8.6
20	4	11.4	11.4	20.0
21	4	11.4	11.4	31.4
22	3	8.6	8.6	40.0
23	5	14.3	14.3	54.3
Valid 24	3	8.6	8.6	62.9
25	3	8.6	8.6	71.4
26	4	11.4	11.4	82.9
27	3	8.6	8.6	91.4
28	1	2.9	2.9	94.3
29	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Correlations

[illegible]

[illegible]

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

[illegible]

M8	Pearson	.154	.325*	.075	.294*	.181	.478**	.372*	1	.502**	.631**
	Correlation										
	Sig. (1-tailed)	.188	.028	.335	.043	.149	.002	.014		.001	.000
M9	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.151	.035	.086	.422**	.174	.223	.907*	.502**	1	.668**
	Correlation							*			
Moti	Sig. (1-tailed)	.193	.421	.312	.006	.159	.099	.000	.001		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.609**	.546**	.580**	.515**	.628**	.440**	.669*	.631**	.668**	1
vasi	Correlation							*			
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		t1	t2	t3	t4	t5	t6	turnover
t1	Pearson	1	.192	.207	.315*	.472**	.149	.653**
	Correlation							
	Sig. (1-tailed)		.135	.116	.033	.002	.196	.000
t2	N	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.192	1	.468**	.165	.238	.181	.613**
	Correlation							
t3	Sig. (1-tailed)	.135		.002	.172	.084	.149	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.207	.468**	1	.013	.028	.064	.500**
t4	Correlation							
	Sig. (1-tailed)	.116	.002		.471	.435	.357	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
t5	Pearson	.315*	.165	.013	1	.581**	.150	.636**
	Correlation							
	Sig. (1-tailed)	.033	.172	.471		.000	.195	.000
t6	N	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.472**	.238	.028	.581**	1	.210	.712**
	Correlation							
turnover	Sig. (1-tailed)	.002	.084	.435	.000		.113	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35

t6	Pearson	.149	.181	.064	.150	.210	1	.473**
	Correlation							
	Sig. (1-tailed)	.196	.149	.357	.195	.113		.002
turnover	N	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.653**	.613**	.500**	.636**	.712**	.473**	1
	Correlation							
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

UJI RELIABILITIS

Scale: lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	8

Scale: motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

Scale: turnover

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	6

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_kerja	Motivasi	turnover
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.09	31.03	23.40
	Std. Deviation	4.104	4.560	2.982
	Absolute	.165	.100	.104
Most Extreme Differences	Positive	.069	.086	.104
	Negative	-.165	-.100	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.978	.589	.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.295	.878	.845

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI HOMOGEN

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Lingkungan_kerja	1.536	9	23	.194
Motivasi	1.155	9	23	.367

3. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.787	3.587		3.286	.002		
1 Lingkungan_kerja	.158	.123	.217	1.284	.208	.819	1.221
Motivasi	.242	.111	.370	2.187	.036	.819	1.221

a. Dependent Variable: turnover

UJI HETEROSKEDASITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.557	2.021		.275	.785
1 Lingkungan_kerja	.081	.069	.223	1.166	.252
Motivasi	-.019	.062	-.058	-.302	.765

a. Dependent Variable: ABRESID

REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Lingkungan_kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: turnover
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.205	2.659

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.197	2	38.098	5.390	.010 ^b
	Residual	226.203	32	7.069		
	Total	302.400	34			

- a. Dependent Variable: turnover
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.304	3.096		5.266	.000
	Lingkungan_kerja	.272	.117	.374	2.319	.027

- a. Dependent Variable: turnover

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.025	3.166		4.430	.000
Motivasi	.302	.101	.462	2.992	.005

a. Dependent Variable: turnover

LAMPIRAN 4

T tabel

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

LAMPIRAN 5

F hitung ($\alpha=0.05$)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

LAMPIRAN 6

Lampiran R tabel

Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			