PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PRODUKSI PADA PT GAYA REMAJA INDUSTRI INDONESIA

SKRIPSI

Oleh :

NINDA ARISTAWATI

NIM : G03215012

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2019

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PRODUKSI PADA PT GAYA REMAJA INDUSTRI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu

Ilmu Manajemen

Oleh :

NINDA ARISTAWATI

NIM : G03215012

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi Manajemen

Surabaya

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda di bawah ini, saya :

Nama : Nanda Arustawati

NIM : G03215012

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi :Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 24 Januari 2019
Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
6000

Nanda Arustawati
NIM. G03215012

iii

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ninda Aristawati NIM. G03215012 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 24 Januari 2019

Pembimbing,

Deasy Tantriana, MM
NIP. 198312282011012009

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ninda Aristawati NIM. G03215012 telah dipertahankan di depan Sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu,tanggal 06 Februari 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I

Deasy Tadriana, MM
NIP. 198312282011012009

Penguji II

Dr. Hj. Fatmah, ST, MM
NIP. 197507032007012020

Penguji III

Akh. Yunan Atholillah, M.Si
NIP. 198101052015031003

Penguji IV

Aun Toni Roby Candra Yudha, M.SEI
NUP. 201603311

Surabaya, 06 Februari 2019
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

v

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ninda Aristawati
NIM : G03215012
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
E-mail address : ninda.aristawati@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap

Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 07 Februari 2019

Penulis

(Ninda Aristawati)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia**" merupakan hasil penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data primer melalui metode survei dengan penyebaran kuisioner pada karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang kemudian dianalisis menggunakan program *PASW Statistics* 18. Uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,722 dan nilai t hitung sebesar 0,357. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004dan nilai t hitung sebesar 2,941. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,092 dan nilai t hitung sebesar – 1,698. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 dan nilai F hitung sebesar 3,512. Sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y= 5,114 + 0,038X_1 + 0,171X_2 – 0,128X_3+e$. Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 8,7% lalu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, *Turnover Intention*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....ii

PERNYATAAN KEASLIAN iii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iv

PENGESAHAN.....v

ABSTRAK.....vii

DAFTAR ISI..... viii

DAFTAR TABEL.....xii

DAFTAR GAMBAR..... xiii

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Kegunaan Hasil Penelitian.....9

BAB II KAJIAN PUSTAKA.....11

A. Landasan Teori.....11

1. Beban Kerja.....11

2. Lingkungan Kerja.....17

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis.....22

4. *Turnover Intention*.....29

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan 36

C. Kerangka Konseptual.....40

D. Hipotesis 41

BAB III METODE PENELITIAN 43

A. Jenis Penelitian 43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Waktu dan Tempat Penelitian 43
C. Populasi dan Sampel Penelitian 43
D. Variabel Penelitian 44
E. Definisi Operasional 45
F. Uji Validitas 47
G. Uji Reliabilitas 48
H. Data dan Sumber Data 49
I. Teknik Pengumpulan Data 50
J. Teknik Analisis Data 51
1. Uji Asumsi Klasik 51
a. Uji Normalitas 51
b. Uji Multikolinearitas 52
c. Uji Heteroskedastisitas 52
2. Uji Hipotesis 53
a. Regresi Linier Berganda 53
b. Uji T 53
c. Uji F 53
d. Koefisien Determinasi 54
BAB IV HASIL PENELITIAN 55
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 55
1. Sejarah PT Gaya Remaja Industri Indonesia 55
2. Data Umum Perusahaan 58
3. Visi Misi Perusahaan 58
4. Logo Perusahaan 59
5. Produk PT Gaya Remaja Industri Indonesia 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Karakteristik Responden 62
B. Analisis Data 68
1. Uji Validitas 68
2. Uji Reliabilitas 70
3. Uji Asumsi Klasik 71
a. Uji Normalitas 71
b. Uji Multikolinieritas 72
c. Uji Heteroskedastisitas 73
4. Uji Hipotesis 73
a. Uji Hipotesis I 75
b. Uji Hipotesis II 76
c. Uji Hipotesis III 76
d. Uji Hipotesis IV 77
e. Koefisien Determinasi 79
BAB V PEMBAHASAN 80
A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia 80
B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia 82
C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia 85
D. Pengaruh Secara Simultan 87
BAB VI PENUTUP 91

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Kesimpulan 91

B. Saran 92

DAFTAR PUSTAKA..... 95

LAMPIRAN..... 99

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rasio *Turnover* Karyawan produksi 7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan 36

Tabel 3.1 Instrumen Variabel penelitian 46

Tabel 3.2 Skala Instrumen 50

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja 68

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 69

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis 69

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* 69

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 70

Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov smirnov 71

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas 72

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas 72

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda 74

Tabel 4.10 Hasil Uji T.... 75

Tabel 4.11 Hasil Uji F 77

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi 79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 40

Gambar 4.1 Logo Perusahaan 59

Gambar 4.2 *Blow Moulding Product* 60

Gambar 4.3 *Injection Product* 60

Gambar 4.4 *Extrussion Product* 61

Gambar 4.5 Jasa Pembuatan *Mould*, Jasa Cetak *Inject* dan *Blowing Plastic* 61

Gambar 4.6 Jasa *Tooling, Repair* dan Modivikasi 62

Gambar 4.7 Data Usia Responden 63

Gambar 4.8 Data Jenis Kelamin Responden 64

Gambar 4.9 Data Masa Kerja Responden 65

Gambar 4.10 Data Skala Gaji Responden 66

Gambar 4.11 Data Pendidikan Responden 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan manufaktur merupakan jenis perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Umumnya perusahaan seperti ini mengelola bahan baku ataupun bahan mentah menjadi barang jadi yang siap dipasarkan kepada konsumen. Beberapa karakteristik perusahaan manufaktur antara lain hasil produksinya berwujud, konsumen tidak ikut dalam proses produksi, serta pengelolaan barang mentah menjadi produk jadi.

Perusahaan manufaktur juga dituntut untuk memberikan hasil yang optimal dari sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang dimiliki antara lain sumber daya manusia, modal, fasilitas dan lain sebagainya. Salah satu pelaksana yang digunakan dalam pengelolaan dan pemanfaatan unsur-unsur seperti bahan baku, modal dan mesin dalam perusahaan ialah sumber daya manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dalam perusahaan atapun organisasi.

Menjadi sebuah unsur penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Seringkali

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan menemukan hambatan dalam setiap proses produksinya.[1] Salah satu hambatan yang ada ialah keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk keluar dari organisasinya. Pada kenyataannya turnover ini membuat organisasi menerima kenyataan untuk kehilangan karyawan pada periode tertentu. Sedangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi karyawan mengenai kelanjutannya untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi namun keputusannya belum pasti. Turnover dapat berupa pemberhentian, pengunduran diri dan kematian anggota organisasi.[2]

Ada berbagai macam variabel yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan. Pada umumnya, sebagian orang beranggapan bahwa kompensasi menjadi faktor yang paling menonjol dalam permasalahan *turnover* karyawan. Namun dalam pra riset yang dilakukan oleh peneliti selama di perusahaan, kompensasi menjadi hal yang sangat riskan dan tidak memungkinkan untuk dijadikan variabel penelitian karena terdapat berbagai macam kendala internal yang membuat peneliti tidak bisa mengangkat hal tersebut ke permukaan. Akan tetapi masih ada indikasi dari faktor lain yang dapat dijadikan variabel penelitian oleh peneliti.

---

[1]Roni Faslah, "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama" (Jurnal Econosains-- volume 8 No. 2, 2010), 146-151

[2]Lia Witasari, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang)"(Tesis--Universitas Diponegoro,2009), 14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti melihat bahwa beban kerja menjadi faktor pertama yang terindikasi memiliki pengaruh besar. Menurut Menpan beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam kurun waktu tertentu.[3] Beban kerja pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia terdapat pada kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kondisi pekerjaan yang ada pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia memiliki mobilitas yang tinggi karena mesin pabrik hampir tidak pernah berhenti beroperasi kecuali pada hari Minggu atau hari libur nasional.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan memiliki pengaruh pada *turnover intention* karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memberi pengaruh pada pelaksanaan tugasnya.[4] Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan efek yang kurang baik pada karyawan. Ketika lingkungan kerja kotor, sempit, berbau maka karyawan tidak akan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja tidak hanya dilihat dari segi fisik, namun juga ada nonfisik yakni hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan yakni bentuk komunikasi yang terjalin antar karyawan itu sendiri. Hubungan yang tidak baik akan memberikan efek yang dapat mengganggu produktivitas kerjanya.

[3]http://www.bkn.go.id diakses pada 19 Oktober 2018 pukul 16.34 WIB
[4] Alex Soemanji Nitisemito, *Manajemen Personalia,* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor yang menjadi indikasi terakhir ialah gaya kepemimpinan. Gaya dapat diartikan sebagai sikap, tingkah laku, gerak-gerik serta kesanggupan untuk berbuat baik.[5] Kepemimpinan ialah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain menuju tujuan dan sasaran kerja.[6] Gaya Kepemimpinan sendiri memiliki peran yang cukup besar dalam proses produksi di PT Gaya Remaja Industri Indonesia. Hal ini dapat dilihat dalam peran kepala regu. Setiap satu kepala regu mempunyai tugas untuk memimpin satu grup untuk menjalankan kewajiban produksi. Kepala regu di PT Gaya Remaja Industri Indonesia memiliki wewenang dalam mengingatkan anak buahnya untuk selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika karyawan yang dibawahi oleh kepala regu melakukan tindakan yang dapat mengganggu jalannya produktivitas kerja, maka disinilah peran kepala regu untuk dapat mengatasi tindakan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan menjadi acuan tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan. Berikut merupakan alasan diadakannya penelitian ini, yaitu ditemukannyaindikasi bahwa karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia mengeluhkan adanya beban kerja yang dirasa cukup tinggi. Mereka mengatakan bahwa setiap hari pasti ada target yang harus diselesaikan sesuai instruksi atasan. Selain itu untuk hari kerja, mereka melaksanakan kewajibannya

[5] Veithzal Rifai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,*(Jakarta: Rajawali Pers,2009), 42
[6] Hani handoko, *Manajemen Edisi 2,* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,2003), 294

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mulai dari hari Senin hingga Sabtu. Menurut mereka intensitas berkumpul dengan keluarga juga semakin berkurang karena mereka memiliki kewajiban kerja selama 6 hari dalam seminggu.

Selain itu, penelitian ini dilaksanakan karena adanya indikasi kecocokan hasil akhir dengan penelitian yang dilakukan oleh Caesar Rosyad dalam skripsinya yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.[7] Hal ini juga senada dalam penelitian Firda Widiawati dkk yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang juga signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.[8]

Jika pada bagian sebelumnya variabel yang dibahas ialah beban kerja, maka selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakah hal yang berhubungan langsung dengan karyawan pada saat ia bekerja. Disini, lingkungan kerja tidak hanya membahas tentang kondisi kebersihan di sekitar areal kerja, pencahayaan, dan sebagainya. Akan tetapi juga membahas mengenai hubungan antar karyawan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Penelitian tentang lingkungan kerja menjadi hal yang cukup menarik bagi peneliti karena terdapat kesenjangan antara penelitian yang dilakukan oleh Renny Rakhma Tsani yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap

[7] Caesar Rosyad A, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta,2017), 66

[8] Firda Widiawati,dkk "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang" (Jurnal Manajemen Vol. 3 No. 3—Universitas Pandanaran,2017), 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

turnover intention karyawan.[9] Sedangkan menurut Retno Khikmawati lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.[10]

Setelah variabel beban kerja dan lingkungan kerja, peneliti memilih gaya kepemimpinansebagai variabel selanjutnya. Tentunya setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki atasan atau kepala yang ditunjuk untuk mengawasi kinerja mereka, tak terkecualikaryawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia. Mereka memiliki kepala regu yang ditunjuk sebagai pengawas sekaligus penggerak anak buahnya dalam melaksanakan tugasnya. Setiap karyawan yang dibawahi oleh kepala regu wajib mematuhi setiap arahan yang diberikan oleh mereka. Menurut Puni *et.al* ada tiga gaya kepemimpinan utama dalam menangani permasalahan, diantaranya gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire.*[11]

Diantara ketiga gaya kepemimpinan diatas berdasarkan pengamatan peneliti selama pra penelitian, kecenderungan kepala regu dalam bertindak lebih mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis yang berarti pemimpin biasanya meminta saran atau pendapat dari

---

[9] Renny Rakhma Tsani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung)" (Skripsi--Universitas Negeri Yogyakarta,2016), 74

[10] Retno Khikmawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Cirkleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta,2015), 79

[11] A. Puni, C.B Agyemang, E.S Asamoah, "*Leadership Styles, Employee Turnover Intentions, and Counterproductive Work Behaviours"* (*International Journal of Innovative Research and Developement*—Vol.5, Issue 1, 2016) http://emeraldinsight.com diakses pada 25 Oktober 2018 pukul 13.46 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota tim mereka sebelum mengambil keputusan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Susilowati dan Agung yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.[12]

Penelitian ini akan menguji tentang *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia. Peneliti tertarik meneliti karyawan divisi produksi karena peneliti pernah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan di perusahaan tersebut dan menempati bidang HRD yang tentunya erat kaitannya dengan kondisi SDM. Ketika melaksanakan PKL di perusahaan itu, peneliti melihat *turnover* karyawan pada bagian produksi tergolong tinggi. Hal tersebut membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian. Berikut merupakan tabel *turnover karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.*

Tabel 1.1 Rasio *Turnover* Karyawan Produksi
PT Gaya Remaja Industri Indonesia
Tahun 2017-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Produksi	Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2017	103	69	67%
Januari-Oktober 2018	120	83	69%

Sumber : HRD PT Gaya Remaja Industri Indonesia

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa pada Tahun 2017 persentase *turnover* karyawan produksi mencapai 67%, Tahun 2018 sampai bulan Oktober, persentase *turnover* sudah mencapai angka 69%. Sebenarnya perusahaanlah yang mengetahui apakah *turnover* karyawan

[12]Susilowati, T.H Agung Harsiwi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions*dan Perilaku Kerja KontraproduktifKaryawan Pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja" (Jurnal—Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016), 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka tinggi atau rendah karena terdapat berbagai macam faktor penyebab baik faktor internal maupun eksternal. Namun menurut Roseman jika *turnover* tahunan perusahaan sudah melebihi angka 10% maka dapat dikategorikan bahwa *turnover* di perusahaan tersebut tinggi.[13]

Berdasarkan uraian di atas yang disertai pertimbangan permasalahan yang ada, maka peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia?
2. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia?
3. Variabel apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia?

[13]E. Roseman, *Managing Turnover: A Positive Approach,* (New York: Amacon, 1981)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin didapat yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratissecara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

a. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia, dengan harapan dapat membawa perusahaan serta karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

b. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan produksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja

1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Manuba yang tercantum dalam penelitian Ambarwati, beban kerja merupakan kemampuan fisik dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang tersedia. [14]

Menurut Schultz beban kerja adalah kapasitas pekerjaan melebihi waktu yang tersedia atau pekerjaan yang membuat karyawan merasa sulit untuk mengerjakannya.[15]

Menurut Gopher & Dochin, beban kerja adalah suatu konsep yang muncul karena keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Ketika karyawan diberi tugas, harapannya tugas itu dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila terdapat ketidaksesuaian target, maka terdapat kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki.[16]

---

[14] Dian Ambarwati, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang" (Skripsi—Universitas Diponegoro 2014), 18

[15] D. Schultz, *Psychology & Work Today Ninth Edition,* (New Jersey: Pearson Education. Inc, 2006)

[16] Gopher, D., Dochin, E. "*Handbook of Perception and Human Performance*" (Journal--University of South Dakota, 1986), 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Ilyas beban kerja harus disesuaikan dengan kuantitas yang tersedia. Bila banyaknya pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian maupun waktu yang tersedia maka dapat menjadi sumber stress.[17]

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berdampak pada fisik tapi bisa juga berdampak pada psikis.

Selain itu, beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi keinginan berpindah maupun keluar dari perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Caesar Rosyad yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Jadi apabila beban kerja karyawan tinggi, maka kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan juga tinggi.[18]

1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

a) Faktor Eksternal

[17] Yaslis Ilyas, *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)* ,(Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok,2000)

[18] Caesar Rosyad A, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta,2017), 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor eksternal dapat dikatakan sebagai beban yang berasal dari luar diri karyawan. Seperti tugas-tugas yang dilakukan secara fisik misalnya saja pada kondisi kerja, sikap kerja dan lain sebagainya. Serta keadaan disekitar pekerja misalnya tata ruang, sarana kerja dan alat kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental misalnya tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, pelatihan maupun pendidikan yang diperoleh serta tanggung jawab pekerjaan. Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti kurangnya pencahayaan serta tingkat kebisingan yang amat tinggi maka akan berdampak pada produktivitas kerja mereka ditambah lagi dengan beban kerja yang sudah mereka terima.

Selain pada lingkungan kerja, hal yang perlu diperhatikan ialah sarana dan prasarana. Yang dimaksud dengan sarana dan prasarana ialah alat-alat kerja dan sarana bantu yang dibutuhkan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaanya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan sarana dan prasarana yang memadai dan cukup sudah pasti mengganggu jalannya penyelesaian pekerjaan.

b) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja secara eksternal. Reaksi tubuh bisa dikatakan dengan *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai secara subjektif maupun objektif. Faktor internal meliputi faktor somatis seperti ukuran tubuh, jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

status gizi. Sedangkan faktor psikis meliputi persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan motivasi.

1.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dberikan perusahaan kepada karyawan. Ketika jumlah beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kondisi maupun apa yang mereka dapatkan, otomatis mereka akan mengalami suatu gangguan psikis sehingga mengakibatkan mereka mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Beberapa peneliti telah mengidentifikasi adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan *turnover intention.* Quereshi *et.al* menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention.* Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa beban kerja yang berlebihan, akan membuat karyawan menjadi stres maupun tertekan dan pada akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Beban kerja yang rasional adalah *win-win situation* bagi perusahaan. Hasil studi memberikan bukti yang empiris bahwa karyawan yang berpikir untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meninggalkan pekerjaaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan.[19]

Penelitian lain yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* adalah penelitian yang dilakukan oleh Irvianti Verina, bahwa hasil penelitian mereka mengungkapkan adanya pengaruh yang kuat dan positif antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.[20]

1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, terdapat beberapa indikator beban kerja antara lain :

a) Penggunaan Waktu Kerja

Merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam setiap proses produksi. Dalam hal ini, waktu kerja sudah tertera dalam SOP (*Standart Operating Procedure*) perusahaan. Dengan jadwal yang sudah ada, penggunaan waktu kerja perlu dipahami oleh para karyawan agar apa yang mereka kerjakan bisa terjadwal dengan baik untuk menghindari pemanfaatan waktu kerja secara tidak pas. Hal ini

[19] M.I Quereshi, M. Ikhtifar, S.G Abbas, K.Khan, K.Zaman, "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employess *Turnover Intention* : What We Know What Should We Know" (Jurnal of Management-- 2013), 26

[20] Irvianti, Verina, "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkunga Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta" (Jurnal Manajemen—Universitas Bina Nusantara, 2015)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentu saja dapat menimbulkan efek negatif bagi produktivitas perusahaan.

b) Target Yang Harus Dicapai

Setiap pekerjaan selalu ada target didalamnya. Perusahaan menetapkan target kerja agar karyawan memaksimalkan kinerja mereka. Namun, kadangkala perusahaan memberikan beban kerja tinggi tanpa melihat jangka waktu yang ada. Hal ini bisa berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Sehingga dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

c) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud merupakan bentuk pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Hal ini didukung dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bisa memahami pekerjaannya menggunakan SOP yang berlaku. Dengan pemberlakuan SOP diharapkan karyawan bisa terbantu dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan.[21]

[21] Ibid., 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Lingkungan Kerja

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan bagian dari elemen organisasi yang dapat membentuk perilaku individu dalam organisasi serta berpengaruh pada prestasi organisasi tersebut.[22]

Menurut Sedarmayati lingkungan kerja ialah keseluruhan bahan, metode kerja dan alat perkakas yang dihadapi oleh pekerja dalam ruang lingkup kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok.[23]

Sedangkan menurut Ahyari, lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Seperti kondisi kerja, hubungan antar karyawan dan pelayanan karyawan dalam suatu perusahaan.[24]

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada

---

[22] Alex. S Nitisemito, *Manajemen Personalia ,* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 183
[23] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* ,(Bandung: Mandar Maju, 2007)
[24] Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi* ,(Yogyakarta:BPFE, 1994)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja mereka baik secara fisik (terlihat) dan non fisik (tak terlihat).

Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat dan kegairahan karyawan.[25] Seperti penelitian yang dilakukan oleh Renny Rakhma Tsani yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Jika lingkungan kerja kondusif, maka intensitas *turnover* bisa diminimalisir.[26]

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang disampaikan oleh Alex S. Nitisemito antara lain :

a) Kebisingan

Faktor kebisingan menjadi salah satu kendala yang harus dipertimbangkan. Tidak semua karyawan memiliki sifat yang sama dalam menanggapi hal tersebut. Ada karyawan yang dapat berkonsentrasi walaupun dalam keadaan bising, adapula karyawan yang hanya bisa berkonsentrasi pada keadaan sunyi. Namun, tidak semua lingkungan yang bising menjadi kendala, idealnya lingkungan yang kondusiflah yang akan memaksimalkan kinerja karyawan.

---

[25] Alex. S Nitisemito, *Manajemen Personalia* , (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109

[26] Renny Rakhma Tsani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung)" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta,2016), 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Pertukaran Udara

Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan ialah ventilasi yang memadai untuk menunjang pertukaran udara dengan baik. Tujuannya untuk memudahkan jalannya pertukaran udara dalam ruangan. Kebutuhan oksigen yang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan bertambah. Sebaliknya jika ventilasi minim, akan menimbulkan faktor ketidaknyamanan dan dapat mengganggu pernafasan karyawan.

c) Penerangan

Selain pertukaran udara, faktor penerangan juga memiliki peran yang penting. Yang dimaksud penerangan, tidak hanya penerangan dengan cahaya lampu namun juga termasuk sinar matahari. Keadaan ruangan yang gelap atau remang-remang sangat tidak dianjurkan. Terlebih jenis pekerjaan tersebut membutuhkan tingkat ketelitian yang besar.

d) Kebersihan

Salah satu ciri lingkungan yang nyaman ialah lingkungan yang bersih. Seperti halnya lingkungan kerja, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksankan tugasnya di tempat kerja. Ketika lingkungan tidak bersih, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa malas dan risih pada saat menjalankan kewajibannya. Indikasi bolos kerja menjadi semakin tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Warna

Keadaan warna dinding ruangan, sarana dan prasarana secara tidak langsung dapat berdampak secara psikis terhadap diri karyawan. Pemberian warna yang sesuai dapat memunculkan efek ketenangan, kegembiraan pada karyawan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan oleh mereka maksimal.

f) Tata Ruang

Lingkungan kerja yang memiliki tata ruang yang baik akan menimbulkan reaksi yang positif. Tata ruang seperti inilah yang akan membuat karyawan merasa betah dalam menjalankan pekerjaannya di ruangan tersebut.

g) Jaminan Terhadap Keamanan

Ketika karyawan merasa aman dengan lingkungan kerjanya hal ini memaksimalkan kinerja mereka. Keamanan bisa tercermin melalui keselamatan dalam bekerja serta keamanan barang-barang pribadi milik karyawan. Dengan adanya jaminan keamanan yang baik, akan menimbulkan rasa tenang pada karyawan.[27]

[27] Ibid., 184

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Seperti yang sudah tertera dalam definisi diatas, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan atau pekerja ketika ia melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja memberikan efek bagi kenyamanan karyawan selama bekerja. Kondisi lingkungan yang tidak kondusif dapat berakibat negatif terhadap produktivitas karyawan. Kenyamanan selama bekerja menjadi faktor yang penting. Ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya kemudian dia merasa bahwa disekitarnya kurang mendukung seperti faktor penerangannya, kebersihannya, suhu ruangannya maka otomatis mempengaruhi kinerjanya selama bekerja. Belum lagi faktor hubungan antar karyawan dan atasan. Dampak yang ditimbulkan akan mengarah pada *turnover intention.*

Ketika hal-hal seperti ini dibiarkan terus menerus oleh pihak perusahaan, dampaknya juga besar. Seperti *turnover intention* karyawan. Pikiran-pikiran seperti ini bisa muncul manakala karyawan merasa lingkungan kerja yang saat ini ditempati sudah tidak kondusif dan akhirnya memaksa mereka untuk keluar dari perusahaan. Seperti penelitian yang dilaksanakan oleh Renny R. Tsani yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan *terhadap turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitiannya lebih kepada hubungan komunakasi antar sesama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan dan atasan yang sering mengalami *miss* komunikasi. Dengan adanya hal ini banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja.[28]

2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan, indikator lingkungan kerja antara lain :

a) Faktor fisik, merupakan segala sesuatu yang terlihat secara kasat mata. Misalnya kenyamanan, kebersihan, intensitas cahaya, dan sebagainya.
b) Faktor non fisik, merupakan segala sesuatu yang tidak dapat dilihat secara kasat mata namun dapat dirasakan seperti hubungan komunikasi antar karyawan.[29]

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

3.1 Pengertian Kepemimpinan

Sebuah organisasi tidak bisa lepas dari peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin pasti memiliki kelebihan dibandingkan anggotanya dalam organisasi tersebut. Kelebihan inilah yang dijadikan bahan penilaian dari anggotanya. Tidak semua orang bisa memiliki kelebihan tersebut karena kelebihan itu berasal dari pengalaman serta pendidikan yang diperoleh sebelumnya.

---

[28] Renny Rakhma Tsani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung)" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta,2016), 77

[29] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 147

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Rivai pemimpin ialah seseorang yang mempunyai kelebihan dan kecakapan dalam suatu bidang sehingga dapat mempengaruhi orang-orang untuk melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya beberapa tujuan.[30]

Menurut Winardi dalam buku Rivai, menjelaskan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kecakapan pribadi untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya supaya mampu mencapai sasaran-sasaran tertentu secara bersama-sama.[31]

Dari pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi anggota maupun orang lain, mempengaruhi sikap mereka, serta kemampuan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Sutarto mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan organisasi.[32] Yukl dalam Choliq menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku individu dalam memimpin aktivitas suatu kelompok kedalam tujuan yang akan dicapai bersama.[33] Pendapat lain juga disampaikan oleh Koontz dan O'Donnell dalam Moeheriono

---

[30] Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam organisasi,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 2
[31] Ibid., 265
[32] Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* ,(Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers, 1991), 17
[33] Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen,* (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 193

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang menyatakan bahwa kepemimpinan ialah sebuah seni membujuk anggota untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan semangat dari dalam diri.[34]

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan ialah suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan dalam ranah kepemimpinan mencakup pengarahan terhadap bawahan, pemberian dorongan dan motivasi.

3.2 Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya setiap pemimpin mempunyai perbedaan sikap dalam memimpin anggotanya. Perilaku seperti ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Miftah Toha dalam Rivai menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang digunakan seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi anggotanya.[35]

Gaya kepemimpinan banyak berpengaruh pada keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu membentuk iklim organisasi yang menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.

---

[34] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 381

[35] Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 181

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.3 Kepemimpinan Demokratis

Menurut Indra Wijaya dalam Rivai menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mengarah pada pendapat yang disampaikan orang banyak lebih bisa diterima daripada pendapat yang disampaikan sendiri. Hal ini mampu menciptakan rasa tanggung jawab serta keinginan berpartisipasi bagi pelaksananya. Asumsi lain menerangkan bahwa partisipasi dapat memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan diri mereka.[36]

Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis dapat menerima bahkan bisa mengharapkan masukan maupun saran dari anggota organisasinya. Namun, dalam hal pengambilan keputusan, seorang pemimpin harus mengacu pada tujuan organisasi dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang ada. Sikap pemimpin yang demokratis yaitu dapat membuat para anggota merasa bahwa mereka dianggap bukan hanya sebagai bawahan melainkan sudah seperti keluarga sendiri.

Terdapat beberapa karateristik yang dimiliki seseorang dalam kepemimpinan demokratis menurut Rivai yaitu, lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan orang banyak daripada kepentingan pribadi, selalu menganggap bahwa kritikan, saran dan masukan adalah hal yang bisa membantunya bekerja lebih baik, berusaha

[36] Ibid., 267

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengutamakan pekerjaan dengan cara *team work* untuk mencapai tujuan organisasi, berusaha meningkatkan potensi yang dimiliki anggota maupun karyawanya.[37]

Menurut Sudriamunar dalam Ariani, ada beberapa ciri-ciri pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain :

a) Setiap anggota diberikan kewenangan untuk bekerjasama dengan siapapun serta pembagian tugas diserahkan pada kelompok.
b) Setiap kebijakan dihasilkan melalui musyawarah dan mendapat dukungan oleh pemimpin.
c) Penetapan kegiatan secara bersama-sama, ketika diperlukan saran secara teknis, pemimpin akan mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.[38]

3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap *Turnover Intention*

Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan sebuah usaha yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengruhi anggotanya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan demokratis memiliki pengertian bahwa pemimpin menerapkan cara-

[37] Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 20
[38] Novi Ariani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Wilayah Bulukumba" (Skripsi—Universitas Negeri Makassar, 2015), 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cara seperti pemberian motivasi-motivasi kepada karyawannya serta melibatkan karyawan dalam pemecahan permasalahan yang terjadi di llingkungan organisasi maupun perusahaan.

Gaya kepemimpinan demokratis lebih menekankan pada sikap *human relation* yang berarti lebih mengarah pada hubungan sesama dengan mengedepankan rasa saling menghargai demi terciptanya tujuan sebuah organisasi maupun perusahaan. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan ialah gaya kepemimpinan ini dirasa cukup efektif dalam mengendalikan terjadinya *turnover*, karena pemimpin dapat memberikan motivasi, masukan dan pemecahan masalah kerja yang terjadi kepada karyawan. Sikap seorang pemimpin yang dirasa memiliki kharisma serta menjadi panutan bawahannya akan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pikiran untuk meninggalkan perusahaan dapat teratasi.

Gaya kepemimpinan demokratis dirasa sebagai jembatan penghubung diantara beban kerja dan lingkungan kerja. Ketika beban kerja dalam perusahaan sangat tinggi ditambah lagi dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif semakin menguatkan pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Disinilah peran seorang pemimpin dalam mengatasi hal tersebut dan gaya kepemimpinan inilah yang dirasa cocok untuk menangani hal tersebut. Seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian yang dilakukan oleh Susilawati dan T.H Agung yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Ono Swalayan Sidareja yang mana, jika pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta pendekatan yang baik dengan cara mengarahkan kerja karaywan serta memberi solusi jika terjadinya permasalahan maka akan meminimalkan terjadinya *turnover intention* karyawan.[39]

3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Bass terdapat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan demokratis yang diukur dengan *Multifactor Leadership Questionnaire* antara lain :

a) *Inspirational Motivation*

Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin biasanya memberikan motivasi kepada karyawan ataupun anggotanya untuk selalu bersikap optimis dan bersemangat dalam bekerja. Pemimpin yang demikian, memiliki visi yang bagus bagi kemajuan organisasi kedepannya.

[39] Susilawati,T.H Agung, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions* dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja" (Jurnal—Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016), 13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) *Idealized Influence*

Pemimpin yang memiliki kharisma untuk membuat anggotanya patuh dan yakin terhadap apa yang diperintahkan biasanya lebih memudahkan jalannya proses kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

c) *Individual Consideration*

Dalam hal ini, pemimpin bersikap menghargai apa yang dilakukan anggotanya, mendengarkan aspirasi mereka, melatih bawahan serta memberikan penilaian yang membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman sehingga etos kerja anggota semakin tinggi.

d) *Intellectual Simulation*

Pemimpin biasanya menggunakan ide-ide kreatifnya serta pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional dalam menyelesaikan masalah daripada hanya menggunakan opini-opini yang belum pasti kebenarannya.[40]

4. *Turnover Intention*

4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Zeffane intensi merupakan keinginan atau niat seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* ialah

[40] B.M Bass, *Leadership Psychology and Organization Behaviour Harper and Brother,* (New York: 1985)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengunduran diri atau berhentinya seseorang dari tempatnya bekerja. Dengan demikian *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan niat seseorang untuk berhenti dari tempat kerjanya.[41]

Menurut Issa *et.al, turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Hal ini bisa berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan.[42] Sedangkan menurut Mathis dan Jackson *turnover intention* merupakan sebuah proses meninggalkan organisasi yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan harus segera menemukan pengganti.[43] Menurut Yucel *turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap ingin keluar dan benar-benar keluar yang dilakukan karyawan dari perusahaan tampat ia bekerja.[44]

Pendapat lain mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk memperoleh pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.[45] Handoko

---

[41] Rchid Zeffane, "*Understanding Employee Turnover: The Need For Contingency Approach" (International Jurnal of Manpower*--Vol.15, No.9,1994), 1-14

[42] Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad, Fais Ahmad, *et.al*, "*Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*" (*Middle East Journal of Scientific Research*—Vol. 14, No.4, 2013), 525-531

[43] Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Human Resource Management* ,(Jakarta: Salemba Empat, 2001)

[44] Ilhami Yucel, "Examing The Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study" (International Journal of Business and Management—Vol.7, No. 20, 2012), 44-58

[45] Cipta Dharma, "Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT X Medan" (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan—Vol. 1, No.2, 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyatakan bahwa karyawan akan keluar dari pekerjaannya jika melihat peluang kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan.[46]

Terdapat tanda-tanda yang bisa dilihat jika karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya antara lain peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, karyawan mulai malas bekerja, absensi yang tiba-tiba meningkat, peningkatan protes terhadap atasan serta perilaku diluar kebiasaan karyawan yang berbeda dari biasanya.[47]

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

4.2 Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Menurut Price dalam penelitian Kusbiantari menjelaskan ada beberapa faktor *turnover intention* antara lain :

a) Faktor individual yang terdiri dari :

1. Perilaku mencari peluang baru

   Semakin besar keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain maka semakin besar pula tingkat *turnover intention*-nya.

---

[46] Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* ,(Yogyakarta: BPFE UGM, 2001)

[47] Cipta Dharma, "Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT X Medan" (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan—Vol. 1, No.2, 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Komitmen terhadap lembaga

   Ketika karyawan loyal terhadap pekerjaannya, maka *turnover intention*-nya semakin kecil.

3. Kemauan bekerja keras

   Pekerjaan yang dilakukan secara giat, akan lebih meminimkan tingkat *turnover intention* karyawan.

4. Peningkatan kompetensi

   Semakin besar pengembangan keterampilan antar karyawan akan mengecilkan tingkat *turnover intention.*

5. Kepuasan kerja

   Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tempat ia bekerja maka semakin besar pula tingkat *turnover intention*-nya.

6. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan

   Semakin besar perasaan negatif yang dimiliki karyawan membuat kepuasan kerjanya berkurang sehingga meningkatkan peluang untuk keluar dari pekerjaan. Jika yang dirasakan sebaliknya, maka peluang untuk mengundurkan diri semakin kecil.

7. Niat untuk tetap tinggal

   Ketika niat untuk mempertahankan pekerjaannya masih ada, akan mengecilkan tingkat *turnover intention* di perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Faktor lingkungan yang terdiri dari :

1. Tanggung jawab di tempat kerja

   Semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki maka akan membuat *turnover intention* menjadi minim.

2. Kesempatan kerja

   Semakin banyaknya lowongan pekerjaan di tempat lain serta bursa kerja yang lebih menjanjikan akan semikin membuat intensitas *turnover* meningkat.[48]

4.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention yang terjadi pada karyawan dapat berdampak pada organisasi jika suatu saat karyawan benar-benar meninggalkan organisasi tersebut. Organisasi tidak pernah menginginkan hal seperti ini terjadi, justru hal ini muncul dari dalam diri karyawan yang menganggap apa yang ia kerjakan sudah tidak sesuai dengan keinginannya.

Menurut Manurung dan Ratnawati, dampak negatif yang ditimbulkan jika terjadi pergantian pada karyawan antara lain hilangnya biaya pada peluang strategik, strategi pengendalian semakin kaku, prestasi perusahaan menurun, pola komunikasi yang

[48] Dyah Kusbiantiri, "Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD" (Majalah Ilmiah Pawiyatan—Vol. 20, No.1, 2013), 93-103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi terganggu, meningkatnya potensi biaya perusahaan, serta merosotnya motivasi kerja.[49]

Sedangkan menurut Dharma, dampak yang terjadi jika karyawan memutuskan untuk keluar antara lain membengkaknya biaya perusahaan untuk mendanai perekrutan karyawan baru serta pelatihannya, tingkat kesalahan kerja pada karyawan baru cenderung lebih tinggi, produktivitas perusahaan berkurang, dan lain sebagainya.[50]

4.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Mobley *et.al* antara lain :

a) Niat untuk keluar (*intention to quit*)

   Menggambarkan sesorang yang berniat keluar. Hal ini terjadi ketika seseorang tersebut sudah mendapatkan pekerjaan baru sehingga ia bisa memutuskan apakah akan tetap tinggal di tempat kerjanya atau keluar dari pekerjaannya.

b) Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*)

---

[49] M. T Manurung, Intan Ratnawati, "Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang" (*Diponegoro Journal of Management*—Vol. 1, No. 2, 2012), 145-157

[50] Cipta Dharma, "Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT X Medan" (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan—Vol. 1, No.2, 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mencerminkan seseorang yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Jika secara terus menerus seseorang memikirkan untuk meninggalkan tempat kerjanya, maka orang tersebut akan mencari perusahaan lain yang dirasa memiliki peluang lebih baik.

c) Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*)

Suatu cerminan dari seseorang untuk tetap berada di pekerjaannya atau keluar dari pekerjaan tersebut. Penyebabnya yakni perasaan tidak puas dan akhirnya memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja.[51]

[51] Mobley, Horner & Hollingsworth, *The relationship between human resources practices and Employee retention in public organisations: anexploratory study conducted in the United Arab Emirates* (Arab: International Journal of Business and Social Science, 1978)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dwiningtyas (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*	-Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja. - Variabel terikat yang digunakan ialah *turnover intention* . - Metode Penelitian Kuantitatif	- Objek penelitian. - Responden penelitian merupakan karyawan produksi. - Total responden - Variabel bebas yang lain yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan demokratis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.	Caesar Rosyad A (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Cipta Sarina Vidi	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*	-Variabel bebas yang digunakan yaitu beban kerja. - Variabel terikat yang digunakan ialah *turnover intention* . - Metode Penelitian Kuantitatif	- Objek penelitian. - Total responden - Variabel bebas yang diteliti selain beban kerja yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis.
3.	Susilowati, T.H Agung Harsiwi (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions* dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja	Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Ono Swalayan Sidareja	-Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis. - Variabel terikat yang digunakan	- Objek penelitian. - Responden penelitian merupakan karyawan produksi. - Variabel bebas yang diteliti selain gaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				ialah *turnover intention* . - Metode Penelitian Kuantitatif	kepemimpinan demokratis yakni beban kerja dan lingkungan kerja.
4.	Lilla Fuhasari (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)	Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta	- Metode Penelitian Kuantitatif -Variabel bebas yang digunakan yaitu beban kerja. - Variabel terikat yang digunakan ialah *turnover intention* .	- Objek penelitian. - Jumlah responden. - Variabel bebas yang diteliti selain beban kerja yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis.
5.	Retno Khikmawati	Pengaruh Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja	-Variabel bebas	- Objek penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

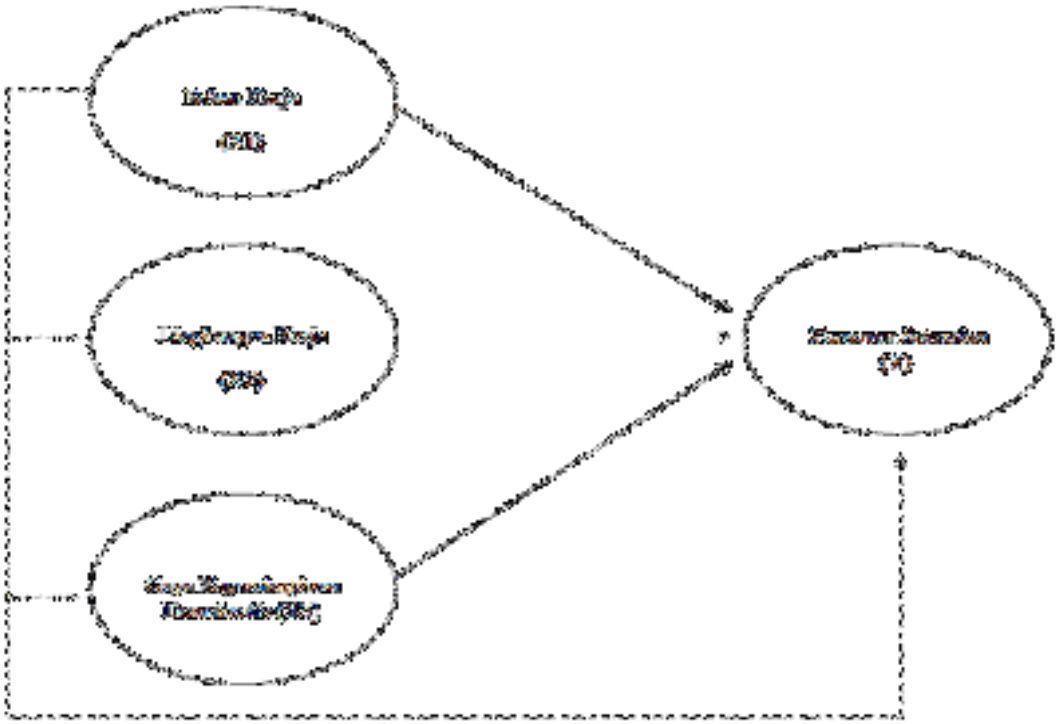
	(2015)	dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Cirkleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta	berpengaruh terhadap *turnover intention*	yang digunakan yaitu lingkungan kerja. - Variabel terikat yang digunakan ialah *turnover intention* . - Metode Penelitian Kuantitatif	- Responden penelitian merupakan karyawan produksi. - Variabel bebas yang diteliti selain lingkungan kerja yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan demokratis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

_____ Parsial

- - - - - - - - - - Simultan

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini mempunyai tiga variabel bebas (beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan) dan satu variabel terikat (*turnover intention*). Kerangka konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara ketiga variabel bebas, baik secara parsial maupun simultan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengaruh secara parsial yaitu :

1. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

Sedangkan, pengaruh secara simultan ialah dimana beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_3 : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_0 : Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_4 : Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_0 : Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah terstruktur, terencana dan sistematis.[52] Dalam pengertian yang lain, penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka serta analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survey yang digunakan untuk mengambil data secara alamiah misalnya dengan mengedarkan kuisioner, dan sebagainya.[53]

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Gaya Remaja Industri Indonesia Jl. Raya Taman No. 48 Sepanjang-Sidoarjo. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November-Desember 2018.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan

[52] Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), 5
[53] Ibid., 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan oleh peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya.[54] Sedangkan sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[55] Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel yaitu karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia sebanyak 120 orang yang terdiri dari operator produksi dan operator mesin.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni dengan cara mengambil keseluruhan populasi yang terdapat pada objek yang diteliti.[56]

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya.[57] Menurut Gozhali, variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a) Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif. Variabel ini juga disebut sebagai variabel awal atau eksogen atau juga disebut variabel independen.

---

[54] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualtitatif dan R&D,* (Bandung: CV Alfabeta, 2008), 115
[55] Ibid., 81
[56] Ibid., 85
[57] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2005)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini juga disebut sebagai variabel akhir atau endogen atau juga disebt variabel dependen.[58]

Penelitian yang dilaksanakan di PT Gaya Remaja Industri Indonesia menggunakan tiga variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis. Sedangkan variabel terikat yang digunakan ialah *turnover intention*.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara mengukur suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mendapatkan data yang relevan. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

a) Beban Kerja (X_1), tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan.
b) Lingkungan Kerja (X_2), segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaan.
c) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3), Cara seorang pemimpin dalam mendekatkan dirinya dengan orang lain menggunakan prinsip *human relation*.

[58] Imam Gozhali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19,* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) *Turnover Intention* (Y), Kecenderungan sikap yang dimiliki seseorang untuk keluar dari pekerjaannya.

Tabel 3.1
Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja (X_1)	Tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan	Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo: 1.Penggunaan Waktu Kerja 2.Target Yang Harus Dicapai 3.Kondisi Pekerjaan
Lingkungan Kerja (X_2)	Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaan	Malayu S.P Hasibuan: 1.Faktor Fisik (Kebersihan, intensitas cahaya, kebisingan dll) 2.Faktor Non Fisik (Hubungan komunikasi antar karyawan dll)
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3)	Cara seorang pemimpin dalam mendekatkan dirinya dengan orang lain menggunakan prinsip *human relation*	B.M Bass: 1. *Inspirational Motivation* (Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin) 2.*Idealized Influence* (Pemimpin memiliki kharisma dalam memimpin anggotanya) 3.*Individual Consideration* (Sikap menghargai yang ditunjukkan oleh pemimpin terhadap anggota) 4.*Intellectual Simulation*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		(Penggunaan ide kreatif dan pendekatan baru untuk menyelesaikan permasalahan)
Turnover Intention (Y)	Kecenderungan sikap yang dimiliki seseorang untuk keluar dari pekerjaannya	Mobley *et.al* : 1.*Intention to Quit* (Niatan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disaat ia telah mendapatkan pekerjaan di tempat lain) 2. *Intention to Search for Alternatives* (Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di tempat baru) 3. *Thinking of Quitting* (Keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya karena merasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan)

F. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan instrumen dalam penelitian sehingga bisa digunakan pada proses penggalian data.[59] Cara yang bisa digunakan yaitu mengkorelasikan skor yang diperoleh dari

[59] Ibid., 130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut.Teknik korelasi yang digunakan yaitu *pearson product moment correlation*:

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

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

Y : skor total yang diperoleh dari seluruh

Perhitungan uji validitas dari variabel X_1, X_2, X_3 dan Y tersebut akan dilakukan dengan bantuan program PASW *Statistics* 18. Berikut merupakan kriteria penilaian uji validitas:

1) Apabila r hitung ≥ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.
2) Apabila r hitung ≤ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.[60]

G. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, uji reliabilitas sangat penting bagi sebuah tes penelitian, karena reliabilitas diperlukan untuk mendukung validitas.[61] Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian berbentuk kuisioner atau angket dan skala bertingkat. Rumusnya sebagai berikut:

[60] Sofyan Siregar, *Metode Penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), 46

[61] Ibid., 134

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas yang dicari

n : jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum\sigma t^2$: jumlah varians skor tiap-tiap item

σt^2 : varians total

Menurut Cronbach, terdapat beberapa kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu :

1) Antara 0,800-1,000 = Sangat tinggi
2) Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3) Antara 0,400-0,599 = Sedang
4) Antara 0,200-0,399 = Rendah
5) Antara 0,000-0,199 = Sangat rendah

Maka ketika nilai alpha > 0,6 artinya reliabilitasnya tinggi (reliabel). Sementara jika alpha > 0,80 berarti seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabel yang sngat tinggi/kuat.[62]

H. Data dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yakni data primer dan data sekunder sebagai berikut:

a) Data Primer

Merupakan data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Karena data primer diperoleh dari observasi ataupun pengamatan langsung

[62] Cronbach,L..J., "Methodological study-a personal retrospective, in Brennan, Robert, L., 2001 an essay on the history on future of reliability from the perspective of replications", (Journal of Educational Measurement,1991), 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan baik dalam bentuk wawancara maupun penyebaran kuisioner kepada responden.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia di tempat penelitian. Peneliti hanya bertugas untuk menemukan dan mengumpulkannya saja.[63] Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian terdahulu, buku literasi serta data karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia, dan sebagainya.

I. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat menginterpretasikan data serta menganalisis dengan valid, maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah :

1. Observasi

   Sebuah proses pengamatan langsung yang dilaksanakan oleh peneliti dengan terjun langsung ke lapangan untuk melihat kondisi objek dengans ebenar-benarnya. Observasi yang dilakukan ialah dengan mengamati kondisi responden serta melihat kegiatan yang dilakukan selama bekerja.

2. Kuisioner (Angket)

   Kusioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis

[63] Ibid., 124

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 kategori jawaban yaitu :

Tabel 3.2
Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 4
Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan ialah skala *Likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban ragu-ragu, menjadi sekala satu sampai empat dengan penulisan analisis kuantitatif.[64]

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik mengumpulkan data, apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.[65] Dalam penelitian ini, wawancara hanya digunakan apabila peneliti ingin menambah wawasan informasi terkait karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ialah, untuk mengetahui apakah data-data yang didapat dari tiap variabel yang dianalisis

[64] Sutrisno Hadi, *Analisa Butir Untuk Instrumen Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1991)
[65] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualtitatif dan R&D,* (Bandung: CV Alfabeta, 2008), 137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengikuti pola sebaran atau tidak. Sedangkan menurut Imam, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berkontribusi normal atau mendekati normal. Uji ini dapat dilakukan dengan Uji *Kolmogorov Smirnov*. Ketika nilai probabilitas > 0,05 maka data dinyatakan normal dan begitupula sebaliknya.[66]

b. Uji Multikolinieritas

Digunakakan dalam menghitung koefisien korelasi ganda serta membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Selain itu, uji ini juga digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) < 10 dan atau nilai *Tolerance* > 0,1 maka kesimpulannya tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitu juga sebaliknya.[67]

c. Uji Heteroskedastisitas

Fungsi dari uji ini yaitu, untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi linear. Jika tetap, maka disebut dengan Homoskedastisitas, tetapi jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas yaitu menggunakan

[66] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 13
[67]Ibid., 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji Glesjer. Uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.[68]

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih variabel yang terdiri dari satu variabel terikat dan tiga atau lebih variabel bebas.

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2+ b_3+X_3+e$$

Keterangan :

Y	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b_1,b_2,b_3	: Koefisien regresi
X_1,X_2,X_3	: Variabel bebas
e	: error

b. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, dengan melihat derajat signifikan yakni 0,05. H_0 diterima jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel dan H_0 ditolak jika nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

c. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut H_0

[68]Ibid., 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima jika nilai signifikan < 0,05 atau F hitung > F tabel dan H_0 ditolak jika nilai signifikan > 0,05 atau F hitung < F tabel.[69]

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika R^2 kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangatterbatas.[70]

[69] Ibid., 122
[70] Ibid., 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1) Sejarah PT Gaya Remaja Industri Indonesia

Tahun 1990

Awal mula berdirinya perusahaan ini tidak lepas dari sosok pendirinya, bapak Effendi Pudjihartono adalah pendiri PT Gaya Remaja Industri Indonesia, beliau merupakan orang yang paling berjasa dalam pendirian perusahaan ini. Menjadi lulusan salah satu Universitas di New Zealand dengan predikat Insinyur (*Mechanical Engineering*) membuat beliau sangat memahami mengenai pembuatan cetakan atau *mould maker.* Beliau pernah bekerja sebagai bagian *packing* di Dowsons Shoes serta bekerja di Restoran Pedro.

Dengan ketekunan yang dimiliki oleh beliau, menjadikan beliau berinisiatif untuk memanfaatkan peluang yang ada dan berusaha bekerja sama dengan perusahaan Dowsons Shoes dalam mencarikan pabrik-pabrik sepatu yang berada di Indonesia untuk mengekspor produk sepatu Indonesia ke New Zealand. Pada saat itu juga insting bisnis bapak Effendi terbentuk. Beliau menjadikan dirinya sebgai agen sepatu Dowsons Shoes dengan mendirikan Eastern Marketing sebagai perusahaan pertamanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahun 1992

Pada tahun ini Eastern Marketing yang didirikan oleh bapak Effendi mengalami kendala yaitu perusahaan Dowsons Shoes sudah tidak bekerjasama lagi dengan perusahaan beliau dikarenakan perusahaan Dowsons Shoes sudah mampu melakukan kerjasama kontrak dengan perusahaan sepatu di Indonesia. Dengan keadaan yang seperti itu tidak lantas membuat bapak Effendi berputus asa. Dengan gelar Insinyur dan keahlian dalam bidang *Mechanical Engineering* membuat beliau bersemangat untuk membuka *workshop* pembuatan cetakan atau *mould maker.*

Beliau menerapkan pembuatan *mould maker* dengan standar internasional yang masih jarang ditemui di Indonesia. Hal ini tentu menjadikan perusahaan besar lainnya yang biasanya mengimpor *moulding* dari luar negeri saat ini dapat diperoleh di Indonesia dengan standar internasional melalui perusahaan bapak Effendi yang bernama Gaya Remaja Engineering. Seiring dengan berjalannya waktu maka muncullah masukan dari para *customer* untuk memproduksi plastik dan tidak hanya membuat cetakannya saja. Alasan inilah yang menjadi cikal bakal berdirinya perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi plastik, yakni PT Gaya Remaja Industri Indonesia atau yang sekarang dikenal dengan nama Foxstars Plastic Industry.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahun 1999 - 2017

Pada saat itu, bapak Effendi Pudjihartono memperluas bisnisnya dengan mendirikan PT Mitra Saudara Indosengon yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu sengon. Dengan pengalamannya yang semakin mumpuni beliau akhirnya juga mengembangkan insting bisnisnya ke arah kuliner. Insting kuliner ini didapat dari pengalamannya selama lima tahun di New Zealand yang selama itu pula belajar memasak serta meracik bumbu sendiri yang membuat beliau mahir memasak. Akhirnya muncullah Keraton Resto Group yang di dalamnya memadukan resep masakan Indonesia dengan penyajian yang berstandar internasional.

Dengan semakin bertambahnya pengalaman dan melihat peluang yang ada maka bapak Effendi mendirikan PT Foxstars Petrochem Niaga yang bergerak dalam bidang penjualan bahan baku minyak untuk industri serta SPBU. Kejelian beliau untuk melihat setiap peluang dibuktikan dengan mendirikan lagi perusahaan yang bergerak di bidang properti yaitu PT Foxstars Indorealty, dari sekian perusahaan tersebut ditampung menjadi satu dalam sebuah nama yakni PT Foxstars International Group. Saat ini Foxstars Group juga memiliki pabrik *plywood* yakni PT Foxstars Indoplywood, produk HPL / *flooring* yaitu PT Golden International Indonesia, keagenan *automotive* yakni PT Falco Artha Semesta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Data Umum Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT Gaya Remaja Industri Indonesia
Jenis Perusahaan	: Ma nufaktur
Deskripsi Bisnis	: Produksi
Didirikian Tahun	: 1992
Direktur Utama	: Effendi Pudjihartono
Alamat	: Jl. Raya Taman No.48, Sepanjang-Sidoarjo
Kantor Pusat	: Foxstar International Group
No. Telp.	: (031) 7882910
No. Fax.	: (031) 7887991
e-mail	: gayaremaja@foxstarsinternational.com
Home Page	: www.foxstarsplastic.com

3) Visi Misi Perusahaan

PT Gaya Remaja Industri Indonesia memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi :

Menjadi perusahaan yang bermanfaat bagi seluruh kalangan masyarakat dan menjadi aset bangsa

Misi :

Melakukan berbagai bisnis yang terhormat dan menghasilkan produk dan jasa yang berguna bagi masyarakat dan menjalankan Good Corporate Governance

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Logo Perusahaan

Gambar 4.1
Sumber : PT. Gaya Remaja Industri Indonesia

5) Produk PT Gaya Remaja Industri Indonesia

Produk yang dihasilkan oleh PT Gaya Remaja Industri Indonesia antara lain :

1. *Blow Moulding Product*
2. *Injection Product*
3. *Extrussion Product*
4. Jasa Pembuatan *Mould* , Jasa Cetak *Inject* dan *Blowing Plastic*
5. Jasa *Tooling, Repair* dan Modivikasi

Berikut ini merupakan gambaran produk yang dihasilkan oleh PT Gaya Remaja Industri Indonesia :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. *Blow Moulding Product*

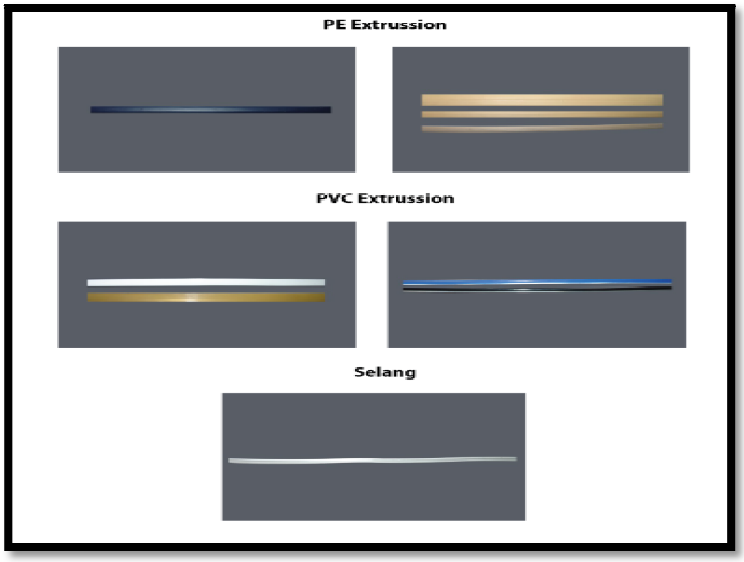
Gambar 4.2
Sumber : PT. Gaya Remaja Industri Indonesia

2. *Injection Product*

Gambar 4.3
Sumber : PT. Gaya Remaja Industri Indonesia

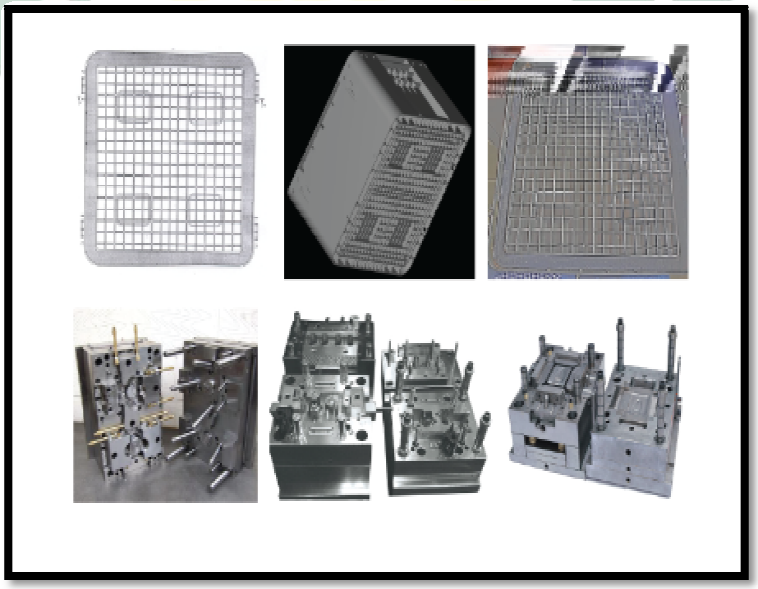
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. *Extrussion Product*



Gambar 4.4
Sumber : PT. Gaya Remaja Industri Indonesia

4. Jasa Pembuatan *Mould* , Jasa Cetak *Inject* dan *Blowing Plastic*



Gambar 4.5
Sumber : PT. Gaya Remaja Industri Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Jasa *Tooling, Repair* dan Modivikasi

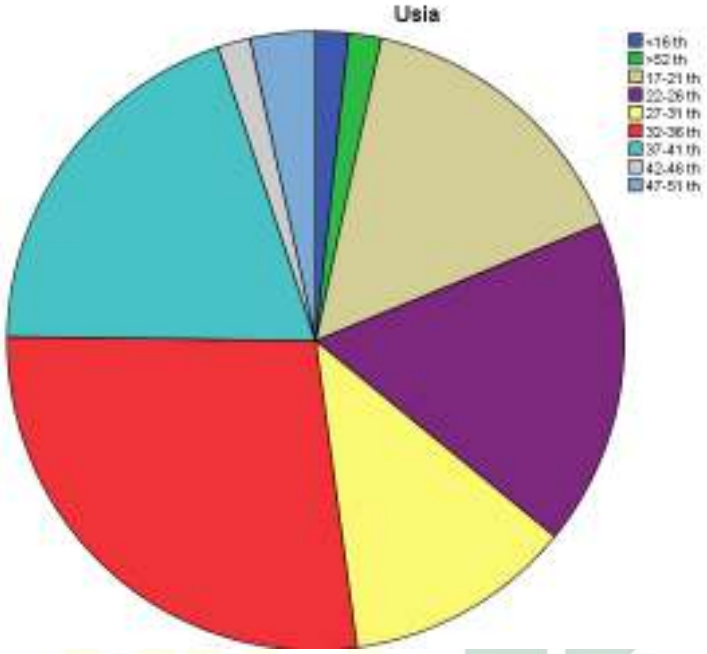
Gambar 4.6
Sumber : PT. Gaya Remaja Industri Indonesia

6) Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yakni seluruh karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang terdiri dari pekerja bagian operator, setter, tuang bahan serta bagian matras. Dalam karakteristik responden ini, meliputi identitas karyawan produksi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, skala gaji serta pendidikan. Dalam penyebaran kuisioner ini, terdapat kendala yakni pada saat penelitian jumlah angket yang disebar sebanyak 120 angket untuk 120 responden, namun setelah kuisioner disebar, angket yang kembali sebanyak 117 dengan keterangan 117 responden yang mengisi. Untuk 3 angket lainnya tidak kembali dan tidak masuk dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengolahan data. Untuk hasilnya disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut.

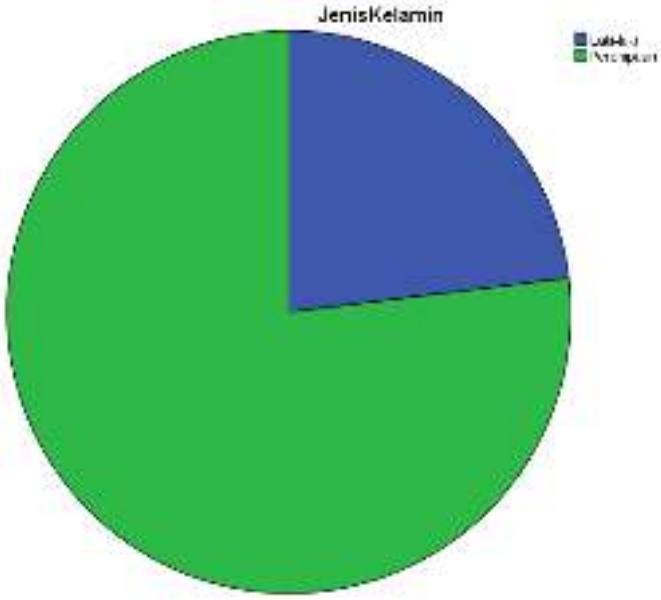


Gambar 4.7

Berdasarkan data yang diperoleh dari 117 responden, terdapat 2 responden yang berusia < 16 tahun dengan presentase sebesar 2%, 18 orang lainnya berusia antara 17-21 tahun dengan presentase 15%, 20 orang berusia 22-26 tahun dengan presentase 17%, 14 orang lainnya berusia antara 27-31 tahun dengan presentase 12%, 32 orang berusia antara 32-36 tahun dengan presentase 27%, 23 orang lainnya berusia antara 37-41 tahun dengan presentase 20%, 2 orang dengan usia antara 42-46 tahun presentasenya 2%, 4 orang berusia antara 47-51 tahun dengan presentase 3%, dan 2 orang berusia >52 tahun dengan presentase

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

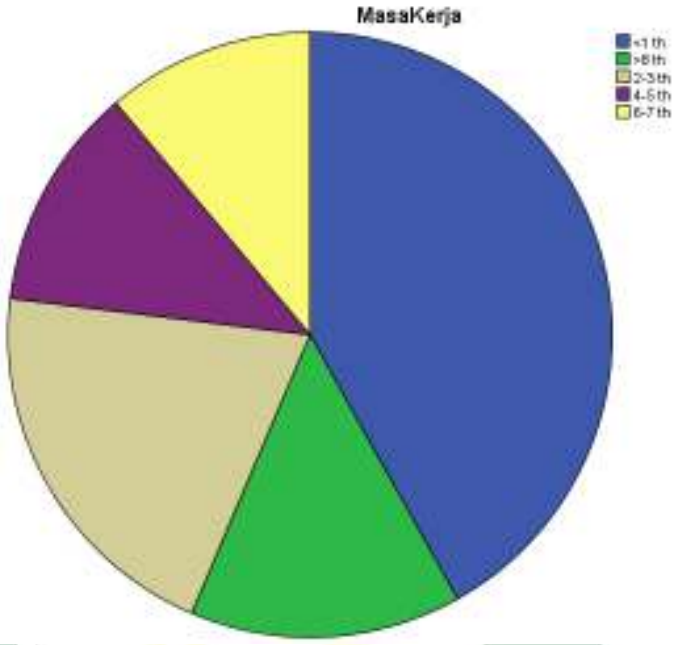
2%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 32-36 th.



Gambar 4.8

Berdasarkan data yang diperoleh dari total responden sebesar 117 orang, terdapat 27 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 23% dan 90 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 77%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan produksi yang berjenis kelamin perempuan.

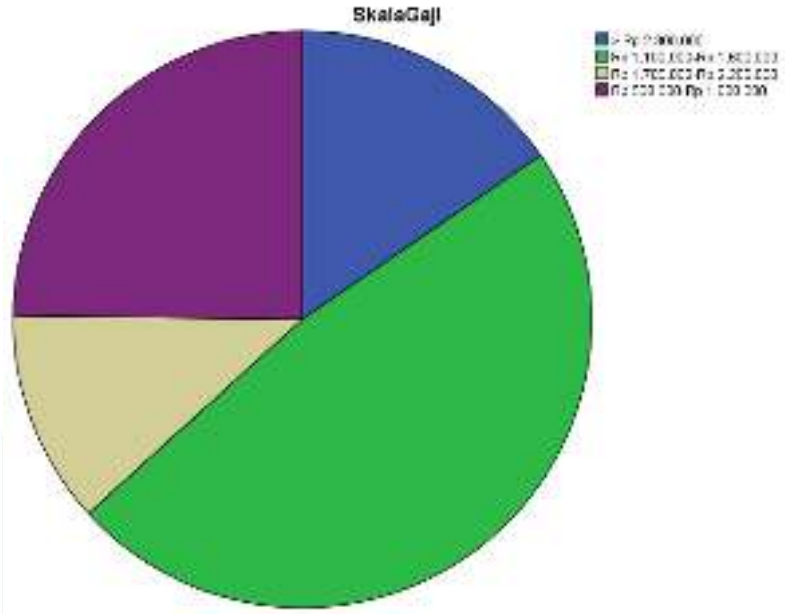
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.9

Berdasarkan data angket dari 117 responden dapat diketahui bahwa 49 orang memiliki masa kerja < 1 tahun dengan presentase 42%, terdapat 24 orang karyawan dengan masa kerja antara 2-3 tahun dengan presentase 20%, 14 orang memiliki masa kerja 4-5 tahun dengan presentase 12%, 13 orang dengan masa kerja 6-7 tahun dengan presentase 11%, sisanya memiliki masa kerja >8 tahun dengan jumlah 17 orang serta presentasenya 15%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

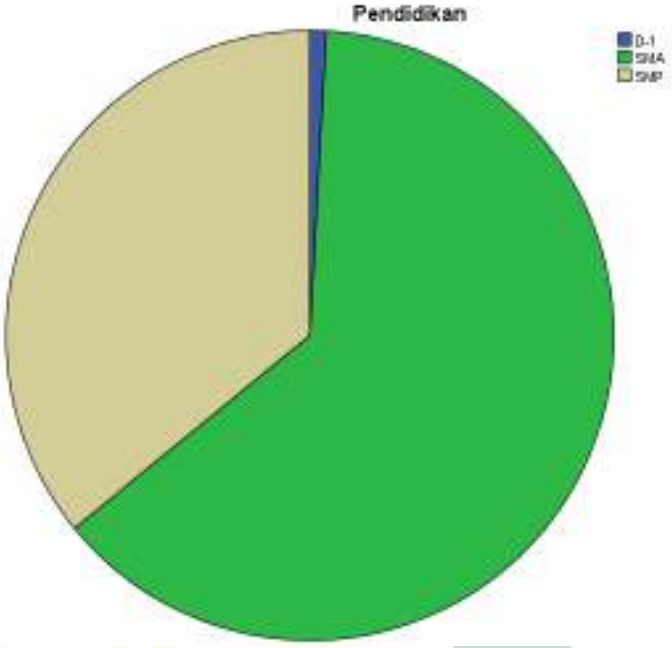
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.10

Berdasarkan diagram diatas untuk 117 responden, dapat diketahui bahwa besaran gaji yang diterima oleh karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia yaitu, untuk skala Rp 500.000,00 - Rp 1.000.000,00 sebanyak 29 orang dengan presentase 25%, dalam skala Rp 1.100.000,00 – Rp 1.600.000,00 sebanyak 56 orang dengan presentase 48%, untuk skala Rp 1.700.000,00 - Rp 2.200.000,00 sebanyak 14 orang dengan presentase 12%, sedangkan besaran gaji >Rp 2.300.000,00 sebanyak 18 orang dengan presentase 15%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia mendapatkan gaji dalam skala Rp 1.100.000,00 - Rp1.600.000,00 perbulan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.11

Berdasarkan data yang diperoleh dari 117 responden, terlihat bahwa karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia memiliki beberapa macam tingkatan pendidikan antara lain pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 74 orang dengan presentase 63%, untuk pendidikan SMP/Sederajat sejumlah 42 orang dengan presentase 36%, Sedangkan untuk sisanya yaitu D-1 dengan jumlah 1 orang dan presentasenya 1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan produksi yang bekerja pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia merupakan lulusan SMA/Sederajat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Data

1) Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid. Jika sebaliknya r hitung < r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X 1.1	0,05	0,1816	0,524	Valid
2	X 1.2	0,05	0,1816	0,687	Valid
3	X 1.3	0,05	0,1816	0,586	Valid

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW *Statistics* 18

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel beban kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel beban kerja tersebut valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X 2.1	0,05	0,1816	0,655	Valid
2	X 2.2	0,05	0,1816	0,658	Valid
3	X 2.3	0,05	0,1816	0,521	Valid
4	X 2.4	0,05	0,1816	0,690	Valid
5	X 2.5	0,05	0,1816	0,745	Valid
6	X 2.6	0,05	0,1816	0,537	Valid
7	X 2.7	0,05	0,1816	0,619	Valid

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW *Statistics* 18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel lingkungan kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja tersebut valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)

No.	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X 3.1	0,05	0,1816	0,850	Valid
2	X 3.2	0,05	0,1816	0,857	Valid
3	X 3.3	0,05	0,1816	0,808	Valid
4	X 3.4	0,05	0,1816	0,815	Valid

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW *Statistics* 18

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis tersebut valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Y 1	0,05	0,1816	0,706	Valid
2	Y 2	0,05	0,1816	0,804	Valid
3	Y 3	0,05	0,1816	0,732	Valid

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW *Statistics* 18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel *turnover intention* memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel *turnover intention* tersebut valid.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen penelitian mulai dari variabel bebas yakni beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan demokratis serta variabel terikat *turnover intention* tidak memiliki pernyataan yang tidak valid, sehingga seluruh item diikutsertakan pada proses selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas kuisioner disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai R Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0,610	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,715	Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)	0,867	Reliabel
4.	*Turnover Intention* (Y)	0,666	Reliabel

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW *Statistics* 18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel. Dibuktikan dengan nilai r *alpha* lebih besar dari 0,60.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41661611
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,871
Asymp. Sig. (2-tailed)		,435

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,435 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,794	1,260
Lingkungan Kerja (X2)	0,606	1,651
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)	0,663	1,509

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,794 dan VIF 1,260, variabel lingkungan kerja memiliki *tolerance* sebesar 0,606 dan VIF 1,651 serta variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,663 dan VIF 1,509. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance > 0,1

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,167	,520		2,243	,027
BebanKerja	-,065	,056	-,123	-1,165	,246
LingkunganKerja	,000	,030	-,002	-,014	,989
GayaKepemimpinanDemokratis	,049	,039	,143	1,234	,220

a. Dependent Variable: RES2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan, dalam model ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis dalam penelitian ini terkait dengan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention.* Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program PASW Statistics 18, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y= 5,114 + 0,038X_1 + 0,171X_2 – 0,128X_3$$

Interpretasi dari persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) = 5,114 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas = 0 maka, nilai *turnover intention* sebesar 5,114.
2. Nilai koefisien beban kerja (β_1) = 0,038 menunjukkan jika beban kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,038 dengan asumsi variabel lain konstan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) = 0,171 menunjukkan jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien gaya kepemimpinan demokratis (β_3) = – 0,128 menunjukkan jika gaya kepemimpinan demokratis menurun satu satuan, maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,128 dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	T hitung	Signifikansi
Konstanta	5,114	5,155	0,000
Beban Kerja	0,038	0,357	0,722
Lingkungan Kerja	0,171	2,941	0,004
Gaya Kepemimpinan Demokratis	– 0,128	– 1,698	0,092
F hitung = 3,512 Signifikansi = 0,018			
R = 0,296			
R Square = 0,087			
Adjusted R Square = 0,063			

Sumber : Data yang diolah dengan PASW *Statistics* 18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji T

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,114	,992		5,155	,000
BebanKerja (X1)	,038	,107	,037	,357	,722
LingkunganKerja (X2)	,171	,058	,344	2,941	,004
GayaKepemimpinanDemokratis (X3)	-,128	,075	-,190	-1,698	,092

a. Dependent Variable: TurnoverIntention (Y)

a) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_1 diterima, jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel.

H_1 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,722 > 0,05 atau nilai t hitung 0,357 < t tabel 1,981 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_2 diterima, jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel.

H_2 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,004 < 0,05 atau t hitung 2,941 > t tabel 1,981 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

c) Uji Hipotesis III

Uji hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu :

H_3 : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_0 : Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_3 diterima, jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel.

H_3 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* sebesar 0,092 > 0,05 atau t hitung – 1,698 < t tabel 1,981 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

c. Uji F

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21,723	3	7,241	3,512	,018[a]
Residual	226,769	110	2,062		
Total	248,491	113			

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanDemokratis (X3), BebanKerja (X1), LingkunganKerja (X2)

b. Dependent Variable: TurnoverIntention (Y)

d) Uji Hipotesis IV

Hipotesis ke-empat pada penelitian ini adalah :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_4 : Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

H_0 : Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_4 diterima, jika nilai signifikan < 0,05 atau F hitung > F tabel.

H_4 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau F hitung < F tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh tiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yakni sebesar 0,018 < 0,05 atau F hitung 3,512 > F tabel 3,34. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	,296[a]	,087	,063	1,43580

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanDemokratis (X3), BebanKerja (X1), LingkunganKerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,087 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis mampu menjelaskan variabel terikat yakni *turnover intention* sebesar 8,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan pembahasan terkait hasil perhitungan dalam bab 4. Dalam bab 4 peneliti telah melakukan serangkaian uji untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel independen yakni beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis, yang diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang terdiri dari karyawan bagian operator, setter, tuang bahan serta bagian matras sejumlah 117 orang responden. Hasil analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini yakni menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program PASW Statistics 18.

Sebelum masuk ke dalam rangkaian hasil analisis uji-uji, terlebih dahulu peneliti menyampaikan hasil dari rekapitulasi karakteristik responden dimulai dari usia hingga pendidikan terakhir. Berdasarkan gambar 4.7 terlihat bahwa mayoritas karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia di dominasi oleh karyawan yang berusia antara 32-36 tahun dengan presentase sebanyak 27% dengan jumlah 32 responden dari total 117 responden. Pada tabel 4.8 diketahui bahwa mayoritas karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 90 orang dengan presentase 77%. Berdasarkan tabel 4.9 untuk masa kerja, perusahaan ini di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun dengan total 49 orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan presentase 42%. Dalam gambar 4.10 untuk skala gaji, diketahui bahwa karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia mayoritas memiliki kisaran gaji antara Rp 1.100.000 - Rp 1.600.000 dengan jumlah 56 orang responden dengan presentase 48%. Pada tabel 4.11 untuk pendidikan terakhir, diketahui mayoritas karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia di dominasi oleh karyawan lulusan SMA/sederajat dengan presentase sebanyak 63% dengan total 74 orang responden.

A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 4.10, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,722 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,357 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,981, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention*. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa sebesar apapun beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia hal ini tidak akan mempengaruhi *turnover intention*. Berikut merupakan alasan kenapa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia :

1. Karyawan produksi beranggapan bahwa beban kerja yang mereka terima saat ini tidak terlalu menjadi persoalan yang berarti dibandingkan dengan tuntutan hidup yang kian hari makin meningkat. Apalagi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mayoritas karyawan produksi berusia antara 32-36 tahun. Diusia tersebut pasti sebagian besar sudah berumah tangga dengan tuntutan biaya yang semakin besar pula, mereka juga beranggapan bahwa peluang mencari pekerjaan tidaklah mudah. Maka, anggapan tersebut menjadi salah satu hal yang mendasari mereka untuk bertahan dalam pekerjaannya yang sekarang.

2. Dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan produksi, mereka cenderung memberikan tanggapan bahwa perusahaan sudah mengupayakan hak karyawan seperti, ketika jam istirahat karyawan akan langsung beristirahat tanpa harus dibebankan pekerjaan yang berlebih, pekerjaan yang mereka terima saat ini sudah sesuai dengan posisi yang ditempati tanpa adanya perpindahan secara mendadak terkait tempat maupun apa yang mereka kerjakan.
3. Selanjutnya beban kerja dianggap tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dikarenakan beban kerja sudah menjadi kewajiban sehari-hari para karyawan yang bekerja pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia, dan itu sudah menjadi resiko maupun tanggung jawab yang harus diterima manakala telah memutuskan untuk mengabdi atau bekerja pada suatu perusahaan.

Hasil penelitian tersebut tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caesar Rosyad [71] dan Lilla Fuhasari[72] yang menyatakan

[72] Caesar Rosyad A, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta,2017), 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini, beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan Produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf kesalahan yakni 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,941 lebih besar dari t tabel yakni 1,981. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin lingkungan kerja tidak kondusif maka akan meningkatkan terjadinya *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja disini dibagi menjadi 2 kategori, yakni lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik yaitu yang dapat dilihat secara kasat mata misalnya kebersihan, intensitas cahaya, kebisingan dll. Sedangkan non fisik tidak bisa dilihat dengan kasat mata misalnya hubungan komunikasi antar karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja dikatakan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia karena

[72] Lilla Fuhasari, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)" (Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja erat kaitannya dengan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaannya. Misalnya saja bagian operator, setiap hari karyawan harus bekerja disamping mesin untuk menjaga mesin agar tidak terjadi konsleting serta memiliki peran lain untuk mengupas bahan. Tentu saja pekerjaan ini dilakukan dalam ruangan yang suhunya cukup panas dikarenakan uap yang dihasilkan oleh mesin pencetak, serta suara yang ditimbulkan oleh mesin tersebut sangat bising karena di dalam ruangan produksi tidak hanya ada satu buah mesin namun terdapat setidaknya 30 mesin yang bekerja secara bersamaan. Hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi para karyawan produksi karena harus tetap fokus pada apa yang dikerjakan sedangkan keadaan di sekitarnya kurang mendukung.

Selain itu juga, menurut karyawan produksi sesuai apa yang telah mereka cantumkan pada kuisioner, sebanyak 62 orang berpendapat bahwa keadaan kamar mandi / toilet untuk karyawan kurang bersih dan membuat mereka tidak nyaman ketika menggunakannya. Beberapa berpendapat seringkali kran air tidak menyala mengakibatkan mereka harus pergi ke toilet SPBU yang jaraknya agak jauh walaupun masih satu area dengan perusahaan. Hal lain yang menjadi masalah yakni keadaan sampah yang masih menumpuk di sekitar area kerja mereka. Sampah dari bahan yang sudah tidak terpakai kadang belum semuanya dibersihkan oleh petugas pembersih yang mengakibatkan kondisi tidak nyaman ketika bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sampah yang menumpuk seringkali menghasilkan bau yang menyengat dan kurang sedap dipandang mata.

Jika pada paragraf sebelumnya peneliti membahas terkait lingkungan kerja fisik, maka pada paragraf ini akan dijelaskan mengenai lingkungan kerja non fisik. Lingkungan non fisik sendiri menjadi suatu pembahasan yang penting pula terkait dengan hubungan antar karyawan dan atasan. Disini, hubungan antar karyawan dan atasan diartikan dengan hubungan komunikasi yang terjalin selama mereka melaksankan pekerjaannya. Menurut data yang diperoleh dari kuisioner, sebanyak 13 responden menyatakan bahwa mereka memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasan serta 3 orang lainnya memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya . Hal ini diduga dipicu oleh masalah pribadi yang mengakibatkan sikap profesionalitasnya menurun apalagi dengan kondisi mayoritas karyawan produksi perusahaan ini berjenis kelamin perempuan, karena perempuan sendiri memiliki rasa sensitivitas yang cukup tinggi jadi ketika terdapat permasalahan kecil langsung dimasukkan ke dalam hati. Ketika hal semacam ini terus dibiarkan dan tidak ada titik temu untuk menyelesaikan permasalahan, dikhawatirkan akan berlanjut pada pengunduran diri seseorang karena mereka beranggapan lingkungan kerjanya tidak kondusif.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, relevan dengan penelitian yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan oleh Dwiningtyas[73] dan Retno Khikmawati[74] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin rendah lingkungan kerja, maka akan meningkatkan *turnover intention* dari karyawan tersebut.

C. Pengaruh Gaya Kepemeimpinan Demokratis Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 4.10 diketahui nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,092 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai t hitung – 1,698 kurang dari nilai t tabel yakni 1,98. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia. Hasil analisis menggambarkan bahwa sebesar apapun peran dari seorang atasan dalam ranah kepemimpinan demokratis, tidak menimbulkan dampak pada *turnover intention* pada karyawan produksi yang di bawahinya.

Kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala regu dirasa tidak menimbulkan dampak yang signifikan terhadap penurunan maupun peningkatan tingkat *turnover intention* karyawan, dikarenakan sebagian besar karyawan merasa terbiasa dengan adanya kepala regu dalam lingkup kerja mereka. Terdapat tiga kepala regu dalam lingkup

---

[73] Dwiningtyas, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang", (Skripsi-Universitas Negeri Semarang, 2015), 89

[74] Retno Khikmawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Cirkleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta,2015), 79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produksi di perusahaan tersebut dan seluruhnya adalah wanita. Dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh para responden, diketahui sebanyak 24 orang memiliki pendapat bahwa kepala regunya tidak memiliki figur yang kharismatik dan lebih terkesan biasa-biasa saja dalam membawahi anak buahnya. Sebagian responden juga memiliki pendapat bahwa selama ini, kepala regu mereka tidak terlalu memberikan peringatan yan tegas ketika apa yang mereka kerjakan keliru. Hal tersebut mungkin terjadi lantaran masih adanya anggapan bahwa sosok kepala regu lebih baik adalah seorang pria yang lebih memiliki jiwa pemimpin.

Namun ada hal lain yang menjadi nilai *plus* dari kepala regu yang semuanya adalah wanita, yakni ketika muncul problematika dalam pekerjaan, kepala regu ini akan memberikan solusi dengan cara memutuskan secara musyawarah dan tidak langsung memecahkan permasalahan secara sepihak. Karena sosok wanita juga dinilai lebih memiliki jiwa yang kepekaannya lebih besar daripada pria sehingga permasalahan di lingkup karyawan produksi dapat diatasi dengan bijak.

Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati dan T.H Agung Harsiwi[75] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan dalam penelitian ini gaya kepemimpinan

[75] Susilowati, T.H Agung Harsiwi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions*dan Perilaku Kerja KontraproduktifKaryawan Pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja" (Jurnal—Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016), 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

demokratis tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

D. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari taraf kesalahan yakni 0,05 dan F hitung sebesar 3,512 lebih besar dari F tabel 3,34. Selain itu juga, ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabel dependen yakni *turnover intention* sebesar 8,7% yang dapat dilihat dalam tabel 4.12, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam hal ini, sebanyak 91,3% *turnover intention* dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Berdasarkan analisis dari peneliti, terdapat banyak faktor yang menyebabkan hal ini bisa terjadi. Berdasarkan angket yang telah diisi oleh para responden, diketahui bahwa tingkat beban kerja yang mereka terima tidak terlalu menjadi persoalan yang besar bagi mereka karena mereka menyadari bahwa beban kerja yang diterima merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan. Selain itu untuk gaya kepemimpinan demokratis, para karyawan tidak terlalu menjadikan model kepemimpinan tersebut sebagai solusi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemecahan permasalahan *turnover* karena mereka berpendapat bahwa keinginan untuk keluar dari perusahaan muncul dari benak mereka sendiri.

Untuk menjadi pertimbangan dalam memberikan keterangan bahwa variabel apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* selain dalam penelitian ini, berdasarkan hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden, peneliti melihat bahwa kompensasi finansial yang diterima karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia dibawah UMR Kota Sidoarjo. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, UMR Kota Sidoarjo pada tahun 2018 sebesar Rp 3.577.428,00.[76] Sedangkan dalam hal ini mayoritas karyawan produksi mendapatkan gaji sebesar Rp 1.100.000,00 - Rp1.600.000,00 perbulan. Peneliti merasa bahwa gaji yang diberikan tersebut masih jauh dengan harapan para karyawan. Maka dari itu, variabel kompensasi finansil diduga juga mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia walaupun peneliti tidak mencantumkan sebagai variabel dalam penelitian.

Selanjutnya komitmen organisasi, kurangnya penekanan akan visi misi dari perusahaan juga dapat membuat rasa loyal dari karyawan semakin menurun. Karena selama peneliti melaksanakan magang serta pra penelitian di perusahaan tersebut terhitung sejak bulan Juli hingga November 2018, peneliti tidak melihat adanya kegiatan brifing yang intens yang harusnya dilakukan oleh pihak perusahaan. Kurangnya

[76] http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/ diakses pada tanggal 22 Januari 2019 pukul 08.59 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemahaman akan visi misi ini, juga bisa menyebabkan penurunan loyalitas terhadap apa yang selama mereka kerjakan dalam perusahaan.

Selain kedua variabel diatas yang dijadikan pertimbangan, masih banyak lagi variabel yang bisa menjadi tolok ukur dalam permasalahan *turnover intention* karyawan PT Gaya Remaja Industri Indonesia misalnya variabel disiplin kerja, pelatihan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah ada pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,357 dan nilai signifikansi sebesar 0,722. Hal ini memiliki arti bahwa beban kerja tidak mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di kalangan karyawan produksi.
2. Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,941 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di kalangan karyawan produksi.
3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar – 1,698 dan nilai signifikansi sebesar 0,092. Hal ini memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di kalangan karyawan produksi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 3,512 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 serta hasil koefisien determinasi sebesar 0,087 yang diartikan bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan atau diterangkan sebesar 8,7% oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis lalu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan produksi pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia ialah varibel lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengukuran secara parsial bahwa dari ketiga variabel independen tersebut yang paling mempengaruhi *turnover intention* merupakan lingkungan kerja sedangkan dua variabel lain tidak berpengaruh seperti variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan demokratis.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia :

1. Bagi Perusahaan
   a. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan produksi, maka perusahaan harus melihat kembali keadaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja para karyawan seperti, tingkat kebersihannya baik dalam lingkup ruang kerja maupun lingkup sekitar area perusahaan. Karena hal tersebut sangat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ketika rasa nyaman yang dimiliki berkurang, maka akan menurunkan semangat kerja karyawan. Kalau hal ini terus menerus terjadi, dampaknya lebih kepada psikis karyawan yaitu rasa tidak nyaman yang mengakibatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan lebih tinggi. Selain itu perusahaan harus memberikan konseling kepada kepala regu maupun karyawan yang terindikasi memiliki permasalahan dengan rekan kerjanya. Bentuk tindakan tegas juga harus dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menimbulkan efek jera agar karyawan mau bekerja secara profesional walaupun memiliki permasalahan dengan rekan kerjanya. Hal ini diyakini mampu menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan produksi PT Gaya Remaja Industri Indonesia.

b. Walaupun variabel kompensasi finansial tidak dimasukkan dalam penelitian ini, namun dengan melihat rata-rata gaji yang diterima oleh para karyawan produksi pada perusahaan ini peneliti memiliki pendapat jika suatu saat nanti perusahaan melakukan pengkajian ulang terkait kebijakan penerimaan gaji, alangkah baiknya jika gaji ini disesuaikan dengan tingkat UMR Kota Sidoarjo dengan mempertimbangkan kinerja para karyawan, sehingga dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

demikian tingkat *turnover intentiton* dalam perusahaan ini bisa dikendalikan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

   a. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang sejenis, diharapkan agar suatu saat nanti lebih bisa mengeksplorasi permasalahan yang berada dalam lingkup perusahaan ini maupun perusahaan lain yang sejenis agar bisa dipecahkan dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan. Lalu alangkah baiknya jika peneliti selanjutnya memperluas variabel yang diteliti misalnya variabel kompensasi finansial, komitmen organisasi, dan sebagainnya sehingga mampu memberikan gambaran terkait *turnover intention* jika diteliti dengana variabel lain, selanjutnya kami berharap agar penelitian lain kedepannya memiliki tingkat variasi yang beragam serta mendapatkan hasil yang jauh lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

   b. Dalam melakukan sebuah penelitian ada baiknya mengkaji ulang permasalahan yang timbul agar penelitian tersebut dapat menghasilkan hasil yang maksimal serta mampu digunakan dalam proses pembelajaran. Semoga kedepannya penelitian yang demikian dapat menambah khasanah keilmuan khususnya bagi manajemen sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

A, Caesar Rosyad. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi*. Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2017

Ahyari, Agus. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi.* Yogyakarta : BPFE, 1994

Ambarwati, Dian. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang*. Skripsi—Universitas Diponegoro 2014

Ariani, Novi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Wilayah Bulukumba*. Skripsi—Universitas Negeri Makassar, 2015

Bass, B.M. *Leadership Psychology and Organization Behaviour Harper and Brother*. New York, 1985

Choliq, Abdul. *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014

Dharma, Cipta. Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan—Vol. 1, No.2, 2013*

Dua'a, Issa. Abdul Rahim, Mohammad. Fais, Ahmad, *et.al.* Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research—Vol. 14, No.4, 2013*

Faslah, Roni. Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT Garda Trimitra Utama. Jurnal Econosains—volume 8 No. 2, 2010

Fuhasari, Lilla, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta),* Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta, 2016

Gopher, D., Dochin, E. *Handbook of Perception and Human Performance*. Journal—University of South Dakota, 1986

Gozhali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011

Gunawan, Imam. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hadi, Sutrisno. *Analisa Butir Untuk Instrumen Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset, 1991

Handoko, Hani. *Manajemen Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003

Hasibuan , Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001

Ilyas, Yaslis. *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok, 2000

Khikmawati, Retno. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Cirkleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

Kusbiantiri, Dyah. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. Majalah Ilmiah Pawiyatan—Vol. 20, No.1, 2013

Manurung, M T. Ratnawati, Intan. Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management—Vol. 1, No. 2, 2012*

Mathis, Robert L. Jackson, John H. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2001

Mobley, Horner, Hollingsworth, The relationship between human resources practices and Employee retention in public organisations: anexploratory study conducted in the United Arab Emirates. *International Journal of Business and Social Science—Arab, 1978*

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012

Nitisemito, Alex Soemanji. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996

Puni,A. Agyemang, C.B. Asamoah, E.S. Leadership Styles, Employee Turnover Intentions, and Counterproductive Work Behaviours. *International Journal of Innovative Research and Developement—Vol.5, Issue 1, 2016.* http://emeraldinsight.com diakses pada 25 Oktober 2018 pukul 13.46 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Quereshi, M.I. Ikhtifar, M. Abbas, K.Khan. Zaman, K. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employess Turnover Intention : What We Know What Should We Know. *Journal of Management—2013), 26*

Roseman, E. *Managing Turnover: A Positive Approach.* New York: Amacon, 1981

Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Rivai , Veithzal. dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Schultz, D. *Psychology & Work Today Ninth Edition.* New Jersey: Pearson Education. Inc, 2006

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2007

Siregar, Sofyan . *Metode Penelitian kuantitatif.* Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualtitatif dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta, 2014

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2005

Suharso, Puguh. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: PT Indeks, 2009

Susilowati. Harsiwi, T.H Agung. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions dan Perilaku Kerja Kontra produktif Karyawan Pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja. *Jurnal—Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016*

Sutarto. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers, 1991

Tsani, Renny Rakhma. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung)*. Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Verina, Irvianti. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkunga Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen—Universitas Bina Nusantara, 2015*

Widiawati, Firda. dkk. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Jurnal Manajemen Vol. 3 No. 3—Universitas Pandanaran, 2017*

Witasari, Lia. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang). Tesis—Universitas Diponegoro,2009

Yucel,Ilhami. Examing The Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study . *International Journal of Business and Management*—Vol.7, No. 20, 2012

Zeffane, Rchid. Understanding Employee Turnover: The Need For Contingency Approach. *International Jurnal of Manpower*—Vol.15, No.9, 1994

http://www.bkn.go.id diakses pada 19 Oktober 2018 pukul 16.34 WIB

http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/ diakses pada tanggal 22 Januari 2019 pukul 08.59 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id