



HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA DEPARTEMEN *FINANCE* PT XYZ

Ika Novi Yanti

just_4elsa@yahoo.com

Suzanna Josephine Tobing

tobing_josephine@yahoo.com

Emerald G. M. Tobing

Emerald_tobing@yahoo.com

ABSTRACT

Human resource is considered as the key element in supporting organizational's objectives. Hence maintaining the employees to stay loyal with organization and to always willingly give their best is definitely a homework which organization should do at their utmost. How to mitigate the turnover intention by building a working environment to maintain the talented employees and to put the incapable ones into the turnover circle can ultimately smoothen the way into the set objectives. The ultimate purpose of this research is to know working environment in PT XYZ and how working environment relates with employee's turnover intention. The used methods are descriptive analysis and correlation of rank spearman by SPSS software version 20. The result shows a negative yet weak relation between working environment and turnover intention for Finance employees at PT XYZ (coefficient correlation is $-0,071$). The relation itself is not significant, because the significant level is $0,074$ (way more than $0,05$).

Keywords: Human Resource, Turnover, Intention, Turnover Intention, Working Environment

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi dan merupakan tempat berkumpulnya semua faktor produksi (yang biasanya kita kenal dengan 4M: *Men/Management, Money, Materials, Machines*) yang saling bersinergi untuk dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manusia dapat dikatakan sebagai faktor produksi yang paling penting karena sumber daya manusia diperlukan perusahaan untuk dapat mengendalikan dan mengatur faktor produksi lainnya agar berjalan mendukung tujuan perusahaan, sehingga perusahaan wajib menghargai setiap karyawan yang ada sebagai aset penting perusahaan, yang memegang peranan besar dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tidak ada strategi yang bisa menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan kecuali perusahaan memiliki sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk bisa mengimplementasikan strategi tersebut (Jackson, Schuler dan Werner, 2010:14). Dapat juga kita katakan bahwa tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan yang ada tidak bekerja dan bertindak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Terlepas dari segala usaha yang sudah dilakukan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya, tetap tidak akan mampu sepenuhnya mencegah dan menghilangkan fenomena klasik dalam perusahaan yaitu terjadinya *turnover intention*. *Turnover intention* adalah salah satu penyebab

timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung kepada *turnover* nyata, yaitu orang keluar dari pekerjaannya.

Pada dasarnya, *turnover* tetaplah diperlukan oleh perusahaan, terutama terhadap karyawan dengan kinerja yang rendah (Hollenbeck dan Williams dalam Toly, 2001), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga organisasi memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Toly, 2001). Bagaimana perusahaan dapat memitigasi dan menekan tingkat *turnover intention* akan menjadi kunci dalam menurunkan tingkat *turnover* karyawan sehingga perusahaan tetap mampu kompetitif dalam menghadapi persaingan dengan para kompetitor yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja di departemen *Finance* PT XYZ dan mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* karyawan departemen *Finance* PT XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Robbins (2003:86) menyatakan bahwa lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.
2. Basuki dan Susilowati (2005:40) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.
3. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.
4. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan merasa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja bukan hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap perusahaan (Nitisemito, 2000:199).

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang

- tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
 - c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
 - d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada
 - e. Keamanan. Dalam hal keamanan, ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal definisi keamanan disini lebih luas jangkauannya dari itu. Termasuk disini adalah keamanan barang-barang milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
 - f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
 - g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sementara indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) yaitu:

- a. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).
- b. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru, merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Faktor lingkungan kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah hubungan dengan rekan kerja, kebersihan lingkungan, penerangan, sirkulasi udara, keamanan, dan tata ruang.

Turnover Intention

Definisi *turnover intention* menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Harnoto (2002:2) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum pasti meninggalkan organisasi (Lekatompessy, 2003).
2. Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) menyatakan *turnover intention* sebagai keinginan pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari organisasi tersebut (Widyastuti, 2012)
3. Lum, et al (1998) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan baru baik dalam bidang yang sama maupun di bidang yang berbeda dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan

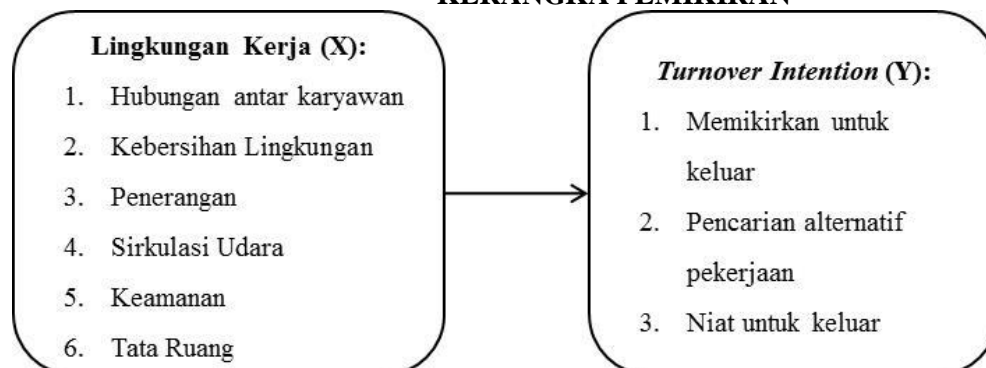
Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Mobley, Horner dan Hollingsworth (dalam Retno Khikmawati, 2015) adalah

- a. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*): individu berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*): individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*intention to quit*): individu berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

KERANGKA PEMIKIRAN

Lingkungan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan pada uraian teori dan penelitian yang terdahulu, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah:

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Diolah penulis, 2016

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Teknik Sampling

Penelitian dilakukan pada karyawan *Finance* PT XYZ yang berjumlah 80 orang. Dari total populasi yaitu seluruh karyawan *Finance* PT XYZ yang berjumlah 80 orang, peneliti menggunakan teknik *judgmental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan *judgment* atau pertimbangan tertentu. Peneliti menggunakan pertimbangan tertentu dalam memilih anggota populasi sebagai sampel (Istijanto, 2006:118). Dua syarat sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Merupakan karyawan lokal (bukan termasuk kategori ekspatriat) PT XYZ
2. Telah memiliki masa kerja minimal satu tahun di PT XYZ

Dari syarat sampel yang ditetapkan, dihasilkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden, yang merupakan karyawan lokal departemen *Finance* PT XYZ dengan masa kerja minimal satu tahun di PT XYZ.

Variabel Penelitian

Dua variabel dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X) dan variabel *turnover intention* (Y).

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual (Istijanto, 2006:37-38). Penulis melakukan wawancara dengan mantan karyawan departemen *Finance* PT XYZ untuk mengetahui apa saja alasan mereka keluar dari PT XYZ.

2. Observasi

Metode observasi dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek, atau kejadian-kejadian melalui icara yang sistematis (Malhotra, 1996 dalam Istijanto, 2006). Dalam hal ini, penulis melakukan observasi untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja di departemen *Finance* PT XYZ.

3. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan yang digunakan penulis untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto, 2006:56). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daftar pertanyaan tertutup dan terstruktur, dimana pilihan jawaban sudah diberikan sehingga karyawan cukup memilih jawaban yang dianggap paling cocok dengan pendapat mereka.

Pengukuran variabel lingkungan kerja dan *turnover intention* dilakukan melalui kuesioner yang dihitung menggunakan skala *Likert*. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Istijanto, 2006:81).

Responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Setiap pertanyaan diberi skor sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-Ragu (R)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Metode Pengolahan Data

1. Analisis kualitatif

Dilakukan dengan mengelompokkan responden ke dalam kelompok tertentu dengan berdasarkan karakteristik responden yang telah ditetapkan sebelumnya dan dihitung dalam tabel berupa jumlah dan persentase (Istijanto, 2007) dalam Sunyoto (2015). Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lamanya bekerja.

2. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Setiap variabel haruslah diuji validitasnya dengan menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Arikunto, Suharsimi, 2006:170). Dalam rumus Korelasi Product Moment dari Pearson, suatu indikator/pertanyaan dikatakan valid apabila $N = 30$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,361$ dengan ketentuan:

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361) = \text{tidak valid}$

3. Uji realibilitas

Sugiyono (2012:171) dalam Khoiri (2013), menyebutkan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen apakah jika diukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (konsisten). Uji realibilitas yang digunakan dalam kuesioner ini adalah uji Cronbach's alpha dimana instrumen dikatakan reliabel apabila nilai α (alpha) lebih besar dari 0,70.

4. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat normal probability plot dan kolmogorov-smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data norma (dalam Dwiningtyas, 2015). Deteksi normalitas menurut Santoso (2015:192) adalah:

- a) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

5. Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2015:127), tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah antara dua variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis, dua variabel dapat tidak berhubungan sama sekali ($r = 0$), berhubungan secara sempurna ($r = 1$), atau di antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (hubungan searah) atau negatif (hubungan berlawanan arah). Kriteria hubungan antara dua variabel dirangkum dalam tabel berikut:

TABEL-1
KRITERIA INTERPRETASI KORELASI NILAI r

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

Sumber: Sugiyono (2009:231)

Rumus korelasi Rank Separman menurut Sugiyono (2009:245) adalah:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana:

ρ = koefisien korelasi Rank Spearman

b_i = selisih ranking Xi dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

n = total pengamatan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator variabel lingkungan kerja dan *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai r_{hitung} yang berada di atas nilai r_{tabel} sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja dan turnover.

TABEL-2
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
DAN *TURNOVER INTENTION*

Pernyataan No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja			
1	0,587	0,361	Valid
2	0,490	0,361	Valid
3	0,626	0,361	Valid
4	0,512	0,361	Valid
5	0,709	0,361	Valid
6	0,732	0,361	Valid
7	0,613	0,361	Valid
8	0,661	0,361	Valid
9	0,575	0,361	Valid
10	0,601	0,361	Valid
11	0,561	0,361	Valid
12	0,521	0,361	Valid
13	0,575	0,361	Valid

Pernyataan No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
14	0,782	0,361	Valid
15	0,725	0,361	Valid
<i>Turnover Intention</i>			
16	0,943	0,361	Valid
17	0,857	0,361	Valid
18	0,874	0,361	Valid

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Uji Realibilitas

Hasil pada tabel 3 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja dan *turnover intention* lebih besar dari standar minimal yang disyaratkan yaitu 0,70 sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja dan *turnover intention* dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

TABEL-3
HASIL UJI REALIBILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
DAN *TURNOVER INTENTION*

No.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Titik kritis	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X)	0,872	0,70	Reliabel
2	<i>Turnover intention</i> (Y)	0,871	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (SPSS 20, 2016)

Uji Normalitas

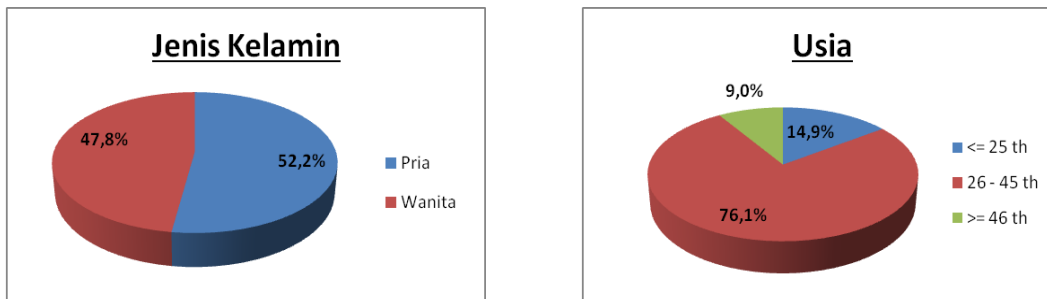
Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat dikatakan bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah normal.

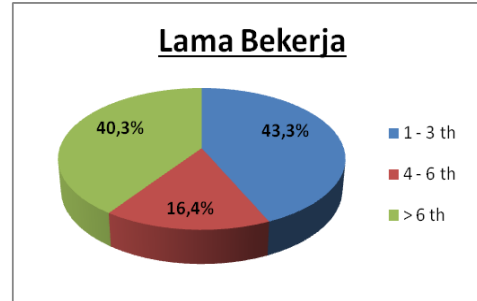
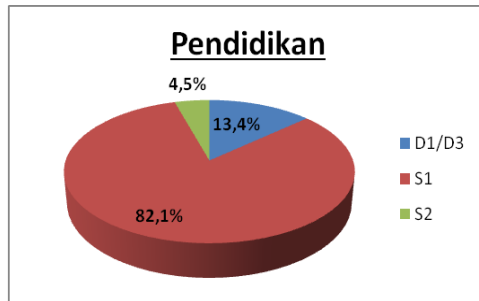
Analisis

1. Analisis Karakteristik Responden

Hasil analisis karakteristik responden dirangkum dalam gambar-3 berikut:

GAMBAR-3
REKAPITULASI KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN





2. Analisis Tanggapan Responden

Hasil analisis tanggapan responden atas setiap pernyataan dalam kuesioner dirangkum dalam dua tabel berikut:

TABEL-4
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

	No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
			Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN	1	Hubungan antar karyawan kondusif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan	13	19,4	53	79,1	0	0,0	1	1,5	0	0,0
	2	Jarang terjadi konflik antar karyawan	5	7,5	39	58,2	15	22,4	8	11,9	0	0,0
	3	Antar karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan/kesusahan	11	16,4	50	74,6	4	6,0	2	3,0	0	0,0
	4	Hubungan antar karyawan di perusahaan adalah baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	9	13,4	53	79,1	4	6,0	1	1,5	0	0,0
KEBERSIHAN LINGKUNGAN	5	Perusahaan memberikan perhatian yang baik terhadap kebersihan lingkungan kerja	22	32,8	38	56,7	6	9,0	1	1,5	0	0,0
	6	Lingkungan kerja saya bersih sehingga membuat saya nyaman dan betah dalam bekerja	19	28,4	42	62,7	6	9,0	0	0,0	0	0,0
PENERANGAN	7	Penerangan di lingkungan kerja saat ini sudah memadai, tidak terlalu silau atau redup	17	25,4	49	73,1	1	1,5	0	0,0	0	0,0
	8	Penerangan di lingkungan kerja mendukung saya dalam penyelesaian pekerjaan	16	23,9	48	71,6	2	3,0	1	1,5	0	0,0
SIRKULASI UDARA	9	Suhu ruangan sudah baik, tidak membuat saya kepanasan/keedinginan	6	9,0	45	67,2	10	14,9	6	9,0	0	0,0
	10	Sirkulasi udara di lingkungan kerja saya sudah baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	7	10,4	47	70,1	10	14,9	3	4,5	0	0,0
KEAMANAN	11	Saya dapat bekerja dengan baik karena perusahaan memberi perhatian yang serius dan menjamin keamanan di lingkungan kerja	20	29,9	39	58,2	6	9,0	1	1,5	1	1,5
	12	Saya merasa sepenuhnya aman saat berada di lingkungan kerja saya	17	25,4	45	67,2	3	4,5	1	1,5	1	1,5
	13	Jarang terjadi kehilangan barang di lingkungan kerja saya	15	22,4	44	65,7	6	9,0	2	3,0	0	0,0
TATA RUANG	14	Tata ruang yang ada mendukung kelancaran informasi dan pekerjaan saya	3	4,5	53	79,1	7	10,4	3	4,5	1	0,0
	15	Saya merasa nyaman bekerja dengan tata ruang yang ada	2	3,0	48	71,6	12	17,9	4	6,0	1	1,5
Jumlah			182	18,1	693	69,0	92	9,2	34	3,4	4	0,3

Tabel-4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 69%, menyatakan setuju terhadap semua pernyataan kuesioner terkait variabel lingkungan kerja.

TABEL-5
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL
TURNOVER INTENTION

	No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
			Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
TURNOVER INTENTION	16	Saya sering berpikir untuk melanjutkan karir di perusahaan lain	12	17,9	26	38,8	21	31,3	8	11,9	0	0,0
	17	Saya rajin dalam mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain	6	9,0	21	31,3	24	35,8	16	23,9	0	0,0
	18	Lingkungan kerja saya sekarang membuat saya ingin melanjutkan karir di perusahaan lain	5	7,5	18	26,9	26	38,8	18	26,9	0	0,0
Jumlah			23	11,4	65	32,3	71	35,3	42	20,9	0	0,0

Tabel-5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 35,3%, menyatakan ragu-ragu terhadap semua pernyataan kuesioner terkait variabel *turnover intention*, diikuti 32,3% yang menyatakan setuju terhadap semua pernyataan kuesioner yang diberikan.

3. Korelasi *rank spearman*

Tabel-6 menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dan *turnover intention* adalah negatif, yaitu $-0,071$. Ini menunjukkan dengan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin menurun *turnover intention*. Namun angka korelasi $0,071$ yang jauh dari $0,5$ menunjukkan sangat lemahnya hubungan kedua variabel tersebut. Sementara tingkat signifikansi (α) sebesar $0,747$ yang berarti korelasi antara lingkungan kerja dan *turnover intention* tidak signifikan karena α jauh lebih besar dari $0,05$.

TABEL-6
HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN
Nonparametric Correlations

Correlations

			Lingkungan Kerja	<i>Turnover intention</i>
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	-,071
		Sig. (2-tailed)	.	,747
		N	67	23
	<i>Turnover intention</i>	Correlation Coefficient	-,071	1,000
		Sig. (2-tailed)	,747	.
		N	23	23

Sumber: Data diolah Penulis (SPSS 20, 2016)

4. Uji Hipotesis (uji t)

Dengan menggunakan rumus untuk uji t, $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$,

maka diperoleh hasil t_{hitung} adalah 0,4683. Nilai t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 maka H_1 ditolak pada tingkat signifikansi 0,05 yang berarti hipotesis bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Finance* PT XYZ adalah terbukti.

KESIMPULAN

Teori menyatakan bahwa pada umumnya lingkungan kerja dengan *turnover intention* karyawan memiliki hubungan negatif kuat dan signifikan, dengan kata lain dengan semakin baiknya lingkungan kerja, maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Akan tetapi teori ini sepertinya tidaklah terlalu berlaku bagi karyawan *Finance* PT XYZ.

Hasil olah data kuesioner dan olah data SPSS menunjukkan bahwa sekalipun sebagian besar responden sepakat bahwa lingkungan kerja sudahlah baik, hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* adalah negatif lemah dan tidak signifikan. Dengan kata lain, sekalipun lingkungan kerja sudah baik, karyawan *Finance* PT XYZ tetap memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Hal ini tentu saja bisa terjadi karena *turnover intention* bukan hanya berhubungan dengan lingkungan kerja tetapi juga dengan yang lain misalnya kepuasan kerja, karakteristik individu terkait, maupun komitmen organisasional, dimana hal-hal tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler, Steve Werner, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Buku 1 (terjemahan)*, Edisi 10, Salemba 4, Jakarta, 2010
- Gibson, James L., et.al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed, New York, 2011
- Sekaran, Umar and Roger Bougie, *Research Methods for Business Sixth Edition*, John Wiley & Sons, India, 2013.
- Lind, Douglas A., William G. Marchal and Samuel A. Wathen, *Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Buku 2*, Edisi 15, McGraw-Hill Education (Asia) and Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Sunyoto, Danang, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, CAPS, Jakarta, 2015.
- Santoso, Singgih, *Menguasai Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2015.
- Sarwono, Jonathan, *12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2013.

- Istijanto, M., *Riset Sumber Daya Manusia Praktis*, Gramedia, Jakarta, 2006.
- Toly, A., *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik*, Jurnal Akuntansi & Keuangan, Jakarta, 2001
- Khikmawati, Retno, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Dwiningtyas, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang*, Universitas Negeri Semarang, 2015.
- Verina, Renno Eka, *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*, Universitas Bina Nusantara, 2014.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler, Steve Werner, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 1*, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Basuki, dan Indah Susilowati, *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*, Vol. 1 Hal. 31-47, Jurnal JRBI, Jakarta, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Nitisemito, Alex S., *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPF E Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1996.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Harnoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta, 2002.
- Mobley, Horner, Hollingsworth, _____, 1978.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19*, Edisi Kelima, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2012.