

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handoko, 2001).

Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan

guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektifitas jalannya perusahaan. (Staffelbach, 2015) dalam *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya.

*Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Bagi banyak perusahaan atau organisasi *turnover* bisa menjadi perhatian utama karena waktu dan uang terlibat didalamnya. *Turnover* bisa menjadi sangat mahal karena saat karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaan, memaksa organisasi atau perusahaan menghabiskan sumber sumber dayanya dalam hal ini

uang dan waktu untuk mengganti karyawan atau mencari karyawan baru untuk mengisi posisi pekerja yang kosong dan untuk merekrut dan melakukan pelatihan untuk karyawan baru.

*Turnover* sendiri bisa menimbulkan citra buruk baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Dampak negatif lain yang ditimbulkan oleh *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 1996) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik juga merupakan salah satu penyebab *turnover intention*. Pelaksanaan tujuan perusahaan akan dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula (Ahyari, 1999). Karyawan berharap lingkungan kerja mendukung setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun masih banyak keterbatasan sarana dan prasarana pendukung yang disediakan.

Selain itu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja dan lingkungan kerjanya mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik,

sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Karyawan berkeinginan bisa bersosialisasi dengan baik dengan atasan karyawan lainnya namun karena pekerjaan yang dikerjakannya karyawan merasa terisolasi di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif bisa meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Dwinigtyas, 2015).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Sanjoko, 2015). Menurut (Parlinda, 1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka

karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja hingga berakibat pada munculnya *turnover intention*.

Menurut (Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan social dan lingkungan manusia sangat mempengaruhi perkembangan dan perubahan perilaku manusia, selanjutnya pendapat dari Sedarmayanti ini dijadikan panduan teori dalam penelitian ini. Dalam penelitian (Qureshi et al., 2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

Banyak literatur dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara lingkungan kerja dan *turnover*

*intention* namun banyak dari beberapa literatur atau penelitian sebelumnya yang hanya membahas atau mengangkat lingkungan kerja dari salah satu dimensi saja baik dimensi lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik dan kebanyakan dari literatur atau penelitian sebelumnya itu hanya membahas lingkungan kerja fisik karena menganggap lingkungan kerja fisik lebih mudah dan nampak untuk diteliti seperti dalam (Halimah et al., 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Galael Supermarket dimana hanya menggunakan indikator fasilitas cahaya, penerangan yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik begitu pula dengan (Putra & Utama, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Mayaloka Villas Seminyak yang hanya menggunakan indikator fisik. Dan dari (Sanjoko & Nugraheni, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan yang hanya meneliti lingkungan kerja non fisik saja.

Penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* bisa dipertegas atau diperkuat lagi melalui ilmu psikologi lingkungan. Karena dalam psikologi lingkungan dijelaskan bahwa lingkungan bisa merubah perilaku seseorang dan seseorang bisa merubah lingkungannya. Adapun pengertian psikologi

lingkungan adalah ilmu yang mempelajari hubungan interelasi antara tingkah laku manusia dengan lingkungan fisik (alam dan buatan) dan lingkungan sosial (manusia) sebagai suatu lingkungan yang utuh dan tidak dipisahkan antara satu dan lainnya, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Iskandar, 1995). Psikologi lingkungan mempelajari hubungan interelasi antar tingkah laku manusia dengan lingkungan, dalam hal ini terjadi hubungan timbal balik antara manusia dengan lingkungannya. Lingkungan dapat mempengaruhi dan menghambat tingkah laku manusia, tingkah laku manusia dapat pula menghambat lingkungan.

Sejalan dengan masalah yang dijelaskan diatas PT. Daese Garmin sedang mengalami masalah tersebut yaitu *turnover* pegawai, banyak pegawai yang keluar dari perusahaan tanpa alasan yang jelas. PT. Daese Garmin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garment dengan hasil produksi berupa men and women's suit. Berikut merupakan beberapa perusahaan yang menjadi konsumen atau *partnership* PT. Daese Garmin :

**Tabel 1.1**

**Perusahaan Konsumen Atau *Partnership* PT. Daese Garmin :**

No	Perusahaan	Kota
1	PT. Texfibre Indonesia	Purwakarta
2	PT. Kydo Indonesia	Karawang
3	PT. Indo Sungil Jaya	Tangerang

4	PT. Hansae Indonesia Utama	Jakarta
5	PT. Boongman International	Purwakarta
6	PT. Busana Prima Global	Bogor
7	PT. Seyon Indonesia	Purwakarta

Sumber: HRD PT. Daese Garmin (data diolah peneliti)

Banyak penyebab dan alasan kenapa karyawan berniat atau berpikir untuk keluar dari perusahaan bahkan sampai ada yang keluar dari perusahaan dimulai dari masalah gaji, kepuasan kerja, lingkungan kerja bahkan masalah keluargapun bisa menyebabkan karyawan berniat atau berpikir untuk keluar dari perusahaan. Dalam masalah yang terjadi di PT. Daese Garmin saya selaku peneliti memilih lingkungan kerja sebagai variable independen atau variable yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variable dependen dalam hal ini *turnover intention*.

Karena pada dasarnya lingkungan kerja di perusahaan jasa, dagang dan manufaktur sangatlah berbeda dalam perusahaan manufaktur lingkungan kerjanya memiliki banyak resiko dalam hal kecelakaan. Karena banyaknya mesin-mesin dan bahan baku produk jika tidak ditata sesuai dengan prosedur yang benar dan jika tata letak ruangan atau tempat bekerja tidak diatur sesuai dengan kebutuhan atau prosedur yang benar tentunya sangat berbahaya bagi karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerjanya. Dalam hubungan sosialpun karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur sangat rentan konflik karena



mereka setiap harinya bekerja dengan rutinitas yang sama sehingga menyebabkan kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai lingkungan kerja dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator lingkungan kerja fisik yang dibagikan kepada 10 pegawai bagian mesin atau responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban
1	Fasilitas yang memadai dan nyaman untuk beristirahat dan beribadah	7 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab sangat setuju
2	Keadaan bangunan tempat bekerja menjamin keselamatan kerja	1 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju, sisanya menjawab setuju dan sangat setuju
3	Peralatan dan alat-alat yang dibutuhkan selalu bisa didapatkan untuk memfasilitasi pekerjaan	3 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju dan sisanya menjawab setuju sangat setuju
4	Merasa nyaman dengan suhu ruangan tempat bekerja	2 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju dan sangat setuju.

*Sumber: Diolah peneliti 2020*

Dilihat dari survey awal yang dilakukan peneliti terhadap lingkungan kerja fisik di PT. Daese Garmin Bandung, berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan hal ini dapat dilihat masih terdapat pegawai yang memberikan jawaban kurang setuju. Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa lingkungan fisik yang diberikan perusahaan belum maksimal, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang setuju terhadap lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai lingkungan kerja non fisik dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator lingkungan kerja non fisik yang dibagikan kepada 10 pegawai atau responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban
1	Atasan sering memotivasi, sehingga saya semangat dalam bekerja	2 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju
2	Atasan memperhatikan para karyawannya dengan baik	6 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
3	Saya bisa bekerja sama dengan atasan secara baik-	5 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan

	baik	sisanya menjawab sangat setuju
4	Rekan kerja menghargai satu dengan yang lainnya	3 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju.

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Dilihat dari survey awal yang dilakukan peneliti terhadap lingkungan kerja non fisik, berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan hal ini dapat dilihat masih terdapat pegawai yang memberikan jawaban kurang setuju. Berdasarkan data diatas, dapat terlihat masih terdapat pegawai yang kurang cakap dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai *turnover intention* dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator kompetensi yang dibagikan kepada 10 pegawai atau responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut :

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	7 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab sangat setuju
2	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena lingkungan tempat bekerja tidak memadai	6 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
3	Saya memutuskan akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	8 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
4	Saya sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	7 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju.

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data dari tabel 1.4 yang berkaitan dengan *turnover intention* masih terdapat beberapa indikator mengenai *turnover* yang mendapatkan kecenderungan jawaban yang belum sesuai yang diharapkan seperti masih banyak pegawai yang berpeluang melakukan *turnover intention*.

Dari permasalahan tersebut, maka penulis mengangkat judul penelitian “*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Turnover Intention Kayawan Di PT. Daese Garmin Bandung*”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah yang diidentifikasi dari penelitian ini adalah :

- a) Karyawan yang berkeinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya
- b) *Turnover* karyawan yang tinggi akan mempengaruhi pula motivasi karyawan yang masih bertahan untuk meninggalkan perusahaan khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengaruh atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan
- c) Karyawan berkeinginan bisa bersosialisasi dengan baik dengan atasan dan karyawan lainnya namun karena pekerjaan yang dikerjakannya karyawan merasa terisolasi di lingkungan kerjanya
- d) *Turnover* bisa menjadi sangat mahal karena saat karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaan, memaksa organisasi atau perusahaan menghabiskan sumber dayanya dalam hal ini uang dan waktu untuk mengganti karyawan atau mencari karyawan baru untuk mengisi posisi pekerjaan yang kosong dan untuk merekrut dan melakukan pelatihan untuk karyawan baru
- e) Karyawan berharap lingkungan kerja mendukung setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun masih banyak keterbatasan sarana dan prasarana pendukung yang disediakan perusahaan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi di atas maka rumusan masalah yang dikaji melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Seberapa besar pengaruh negatif lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* ?
- b) Seberapa besar pengaruh negatif lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* ?
- c) Seberapa besar pengaruh negatif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simulasi terhadap *turnover intention*?

### 1.4 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui besarnya pengaruh negatif lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*
- b) Untuk mengetahui besarnya pengaruh negatif lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*
- c) Untuk mengetahui besarnya pengaruh negatif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simulasi terhadap *turnover intention*.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

### A. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pengetahuan bagi manajemen perusahaan agar lebih memperhatikan pengaruh lingkungan kerja perusahaan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan yang berhubungan dengan prospek perusahaan ke depannya.

### B. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi Penulis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada olmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal lingkungan kerja kaitannya dengan *Turnover Intention*.
- b. Bagi Peneliti Lain : Dapat digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti lain yang memiliki kajian yang sama.
- c. Bagi Pembaca : Diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pangaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

## 1.6 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terhadap yang dianggap relevan oleh peneliti sebagai landasan dalam penelitian mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *turnover intention*.

- A. (Khikawati, 2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Populasi yang digunakan pada penelitian tersebut berjumlah 300 orang dan sampel penelitian 125 sampel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing masing berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.
- B. (Sanjoko & Nugraheni, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Panverta Cakrakencana Pandaan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Panverta Cakrakencana yang berjumlah 1025 orang dan menggunakan model sampel dengan model estimasi Maximum Likelihood (ML) maka sampel yang diperlukan minimum 100 responden.
- C. (Halimah et al., 2016) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan yang bekerja di Galael Supermarket Semarang dan Metode pengambilan sampel



dilakukan dengan cara Accidental sampling yaitu dengan penetapan jumlah karyawan yang disurvei pada Galael Supermarket Semarang. Hasil penelitiannya Hubungan variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

- D. (Dwiningtyas, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang yang berjumlah 230 karyawan. Dan sampel sebanyak 70 responden, penelitian ini menggunakan *probability sampling*, dimana sampel yang akan digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- E. (Pranowo, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama). Populasi penelitian ini berasal dari seluruh karyawan

yang berada di *divisi Marketing, Front Office, Staff Back Office, Gudang dan Transportasi, dan Service* yang seluruhnya berjumlah 132 karyawan. Ktepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh seluruh variabel independent terhadap *Turnover Intention*.

- F. (Arliansyah, 2016) , dalam peneliatiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Nin Probability Sampling* dengan metode sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*. Namun secara parsial, hanya Kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- G. (Fujiana, 2016), dalam peneliatiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Limgkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel sensus dimana semua anggota

populasi yang berjumlah 60 orang digunakan sebagai sampel. Hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa hanya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

- H. (Marezza Putri Anggreani, 2016). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 123, diambil dari database karyawan PT. Andhika Lintas Samudra Tahun 2015, yang memiliki karakteristik pegawai tetap dan tiga divisi yang mengalami *turnover intention* yakni pengawas, pemotong dan penimbang dan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andhika Lintas Samudra Banjarmasin. Dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Andhika Lintas Samudra Banjarmasin. Dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Andhika Lintas Samudra Banjarmasin.

- I. (Ribkha Genta Polli, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Ketertarikan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan DI Rumah Sakit Siloam Manado. Dan hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.
- J. karyawan RS Siloam Manado, sampel berjumlah 112. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif signifikan antara *Job embeddedness* terhadap *turnover intention*, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan ada pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
- K. (Sudarmono, 2015) , dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Nin Probability Sampling* dengan metode sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*.

Namun secara parsial, hanya Kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

- L. (Yuniangsih, 2001) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sekawan Bandung. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Sekawan Bandung yang berjumlah 1444 orang dan menggunakan model sampel dengan model estimasi Maximum Likelihood (ML) maka sampel yang diperlukan minimum 100 responden.
- M. (Halimah et al., 2016) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan yang bekerja di Galael Supermarket Semarang dan Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara Accidental sampling yaitu dengan penetapan jumlah karyawan yang disurvei pada Galael Supermarket Semarang. Hasil penelitiannya Hubungan variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*,

sedangkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

- N. (Ferdinan, 2001) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Pekerjaan Insecure*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Marko Indonesia (Studi Kasus Pada Marko Indonesia Kota Jambi). Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan yang bekerja di Marko Indonesia dan Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara Accidental sampling yaitu dengan penetapan jumlah karyawan yang disurvei pada Marko Indonesia. Hasil penelitiannya Hubungan variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- O. (Sahyani, 2003) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Gramedia Cabang Bandung. Populasi yang digunakan pada penelitian tersebut berjumlah 440 orang dan sampel penelitian 250 sampel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing masing berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.

Dari hasil kelima belas penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada lima penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja

berpengaruh terhadap *turnover intention* baik lingkungan kerja fisik ataupun non lingkungan non fisik dan semuanya berpengaruh secara negatif dan ada empat penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian ini yang paling mencolok adalah jumlah variabel independennya jika pada variabel penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu lingkungan kerja untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu *turnover intention* berbeda dengan penelitian diatas yang menggunakan lebih dari satu variabel independen untuk mempengaruhi variabel deoenden yaitu *turnover intention*.

Dan dari penelitian penelitian diatas hanya membahas atau mengangkat lingkungan kerja dari salah satu dimensi saja baik dimensi lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu penelitian ini cukup penting untuk dilakukan karena meneliti lingkungan kerja dari sisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

## 1.7 Kerangka Pemikiran

### A. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan

yang langsung berhubunga dengan karyawan seperti kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan tidak langsung dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Karyawan bisa merasa tidak nyaman atau merasa terganggu ketika lingkungannya atau fasilitas yang diterima dia tidak sesuai dengan harapan atau keinginannya seperti kursi dan meja yang sudah tua dan rusak, tidak adanya pendingin ruangan, kurangnya ventilasi udara dan kurangnya cahaya sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berkeinginan untuk keluar bekerja.

Dalam penelitian terdahulu pun lingkungan fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* seperti dalam penelitian (Halimah et al., 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Galael Supermarket dimana menggunakan indicator fasilitas cahaya dan penerangan sebagai alat ukurnya, dan (Dwiningtyas, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Begitu pula (Putra & Utama, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja



Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Mayaloka Villas Seminyak yang menggunakan indikator lingkungan fisik.

Hubungan lingkungan fisik memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* diperkuat dan diperjelas dalam salah satu teori dasar ilmu psikologi lingkungan yaitu teori psikologi ekologi mengkaji hubungan antara lingkungan dengan tingkah laku secara ekologi saling tergantung. Fokus kajian barker dalam hal ini adalah pengaruh peraturan perilaku pada tingkah laku banyak orang, yang disebut sebagai *extra individual behavior pattern*. Aspek yang unik dalam pendekatannya adalah bahwa pengaturan perilaku berada didalamnya. Sejumlah perilaku dapat terjadi dalam suatu ruang yang memiliki dinding, atap dan lantai. Perilaku berinteraksi dengan lingkungan fisikyang berada dalam tiga dimensi ruang (barker dalam iskandar: 2011). Ketika kita mempersepsikan objek yang berada dilingkungan, objek tersebut tidak mengalami perubahan, tetapi dalam proses pemaknaan benda tersebut mempunyai makna tertentu. Sebagai ilustrasi ketika seorang karyawan memasuki tempat bekerja ia akan mengikuti *setting* tempat kerja. Karyawan akan memaknakan bahwa *setting* tempatnya bekerja akan mengarahkan tingkah lakunya untuk menuju ketempat seharusnya ia bekerja. Karyawan tidak memaknakan ruangan managernya sebagai tempat ia bekerja. Namun ketika *setting* tempat bekerjanya membuat ia tidak nyaman ia akan melakukan

penyesuaian dan ketika tidak berhasil ia akan keluar dari *setting* tersebut.

#### B. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Karena manusia tidak bisa lepas dengan orang lain karena manusia merupakan makhluk sosial. Dalam hubungannya antara manusia dengan lingkungan ada tiga kategori seperti yang dikemukakan oleh Wohlwill dalam teori adaptasi (Iskandar, 2012), ketiga kategori tersebut adalah stimulasi penginderaan, stimulasi sosial dan pergerakan (stimulasi yang bergerak).

Manusia tidak menginginkan adanya stimulasi penginderaan yang berlebihan atau kekurangan, demikian juga dengan stimulasi sosial yang berupa interaksi yang terlalu banyak atau terisolasi, hal yang sama dapat dilihat pada banyaknya pergerakan atau sedikit pergerakan. Seseorang akan merasa tidak nyaman ketika dia kurang berkomunikasi bahkan dia bisa merasa terisolasi ataupun sebaliknya jika seseorang terlalu banyak melakukan komunikasi atau interaksi dia akan merasa tidak nyaman sehingga dia akan pergi dari

lingkungan tersebut. Masalah ini pernah diteliti oleh (Sanjoko, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dan oleh (Maqfiranti & Sjahrudin, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dan hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover*.

### C. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Non Fisik Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Keterangan ini diperkuat dengan salah satu teori dasar psikologi lingkungan yaitu stimulus respon yang menjelaskan bahwa teori stimulus respon adalah hubungan sebab akibat (lingkungan – tingkah laku manusia). Stimulus merupakan rangsangan dari luar manusia atau sesuatu hal yang mempengaruhi

manusia dalam hal ini adalah lingkungan, sedangkan respon merupakan perilaku atau tingkah laku yang terjadi pada manusia setelah ia mendapatkan stimulus atau objek yang terdapat di lingkungan. Stimulus lingkungan merupakan objek yang terdapat di lingkungan, manusia dalam berinteraksi antara lingkungan dengan objek yang terdapat di lingkungan akan melakukan adjustment secara timbal balik antara individu, lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Keragaman stimulus yang menerpa manusia dalam berinteraksi dengan lingkungan.

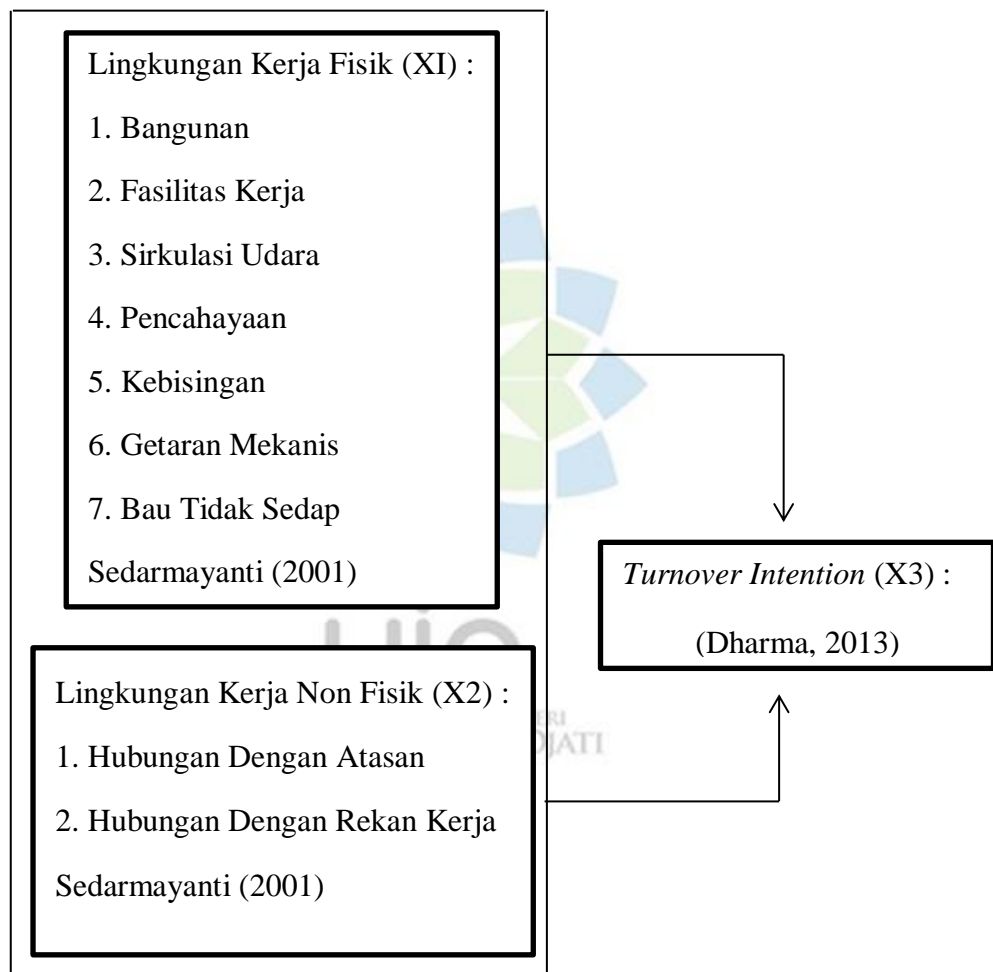
Apabila manusia berada pada lingkungan yang kurang memberikan stimulasi, maka akan muncul kebosanan. Tetapi terlampaui beragam stimulus akan dirasakan melelahkan. Manusia dalam hal ini adalah karyawan akan selalu mencari stimulus atau rangsangan yang tepat di dalam lingkungannya agar dia merasa nyaman dalam melakukan secara aktivitasnya seperti yang dijelaskan dalam teori beban lingkungan (Iskandar, 2012) seseorang akan merasakan ketidaknyamanan ketika menerima stimulus lingkungan yang berlebihan. Perasaan yang sama akan dirasakan oleh seseorang apabila menerima stimulus lingkungan yang kurang. Keragaman stimulus yang menerpa manusia dalam berinteraksi dengan lingkungan, apabila manusia berada pada lingkungan yang kurang memberikan stimulasi, maka akan muncul kebosanan, tetapi terlampaui beragam stimulasi akan dirasakan kelelahan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologinya pun harus diperhatikan. lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pramuniaga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat kearyawan, akan semakin mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Aspek lain dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja. Suasana kerja yang dapat mendukung karyawan merasa nyaman dalam bekerja seperti komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan karyawan yang lain, dan hubungan yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

Sesuai dengan penjelasan diatas, maka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Penelitian**



## 1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Daese Garmin Bandung.

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT. Daese Garmin Bandung.

H3 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* di PT. Daese Garmin Bandung.

