



**KOLOKIUUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA : Vita Fatmawati, Oktavia Tinambunan, Berkat Parulian
Nainggolan

NPM : 1612110562, 1612110459 , 1512110247

KELAS : P - 1

PROGRAM STUDI : Manajemen

KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia

JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Komitmen
Organisasi terhadap Turn Over Intention Karyawan PT. Fajar
Agung Indocermelang, Bandar Lampung.

DOSEN PENGAMPU :Betty Magdalena, MM

HARI/TANGGAL : 23 Januari 2020

WAKTU : 08.00 - 17.00

TEMPAT : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi. *Turnover Intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *Turnover* suatu organisasi atau perusahaan.

Tingkat *turnover intention* karyawan PT Fajar Agung Indocemerlang, Bandar Lampung ini sangat tinggi karena presentase tingkat *turnover* pada Toko Buku Fajar Agung dikatakan tinggi karena melebihi angka 10%. Menurut Roseman (1981) dalam Wijaya (2012) menyatakan bahwa jika *turnover* di dalam perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan itu di kategorikan tinggi, begitu juga sebaliknya jika *turnover* di dalam perusahaan di bawah angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut rendah dan dapat di katakan para karyawan pada Toko Buku Fajar Agung mempunyai *turnover* yang tinggi terhadap perusahaan. Diduga hal tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi apada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor pendorong seseorang keluar dari pekerjaannya. Seperti halnya rekan kerja yang tidak solid, hubungan antar individu tidak harmonis dll juga dapat mendorong seseorang tidak tahan pada pekerjaannya dan memutuskan untuk keluar. Sama halnya dengan komitmen organisasi yang dimiliki organisasi atau individu, apabila komitmen organisasional seorang individu rendah maka kontribusinya pun akan rendah kepada kemajuan perusahaan.

Menurut Harnoto (2012), *Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* ditandai menyangkut pada perilaku Karyawan, yang antara lain : terdapat tingkat absensi yang cukup tinggi, malas bekerja dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib untuk menentang atasan. Berdasarkan hasil prasurvey yang telah

dilakukan Fenomena yang terjadi banyaknya karyawan yang keluar karna rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan kepada perusahaannya. Hal ini terlihat ketika ketidak harmonisa hubungan antar karyawan, ketidak harmonisan hubungan bawahan dan atasan, dan lain sebagainya

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* pada PT.Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT.Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung?

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* pada PT.Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT.Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT.Fajar Agung Indocemerlang Bandar Lampung.

Manfaat Penelitian

Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

Bagi Perusahaan

PT.Fajar Agung Indocemerlang, penelitian ini dapat menjadi bahan kebijakan berupa perbaikan Standar Operasional Perusahaan serta hal-hal yang mengurangi tingkat *turnover intention*.

Bagi Institusi

Menjadi referensi perpustakaan untuk membantu Mahasiswa dalam mengerjakan Tugas Akhir fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2013), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu : 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011,p.201) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Agung Prihantoro (2012) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar karyawan
2. Suasana kerja
3. Dan Fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1997) yaitu :

- 1) Karakteristik pribadi individu
- 2) Karakteristik organisasi
- 3) Pengalaman selama berorganisasi

Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013,p.1) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang. Menurut Putriani (2014) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

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

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

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dikarenakan dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik yang menguji pengaruh antara variabel.

Sumber Data

Data Primer

adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Fajar Agung Indocemerlang, Bandar Lampung.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research).
2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013, p.198) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

1	Pimpinan	1
2	Divisi ATK	11
3	Divisi Buku	7
4	Divisi Administrasi	5
5	Bagian Umum	8
6	Kasir	2
7	Security	1
8	Office Boy	2
Jumlah		37

Sumber : Toko Buku Fajar Agung,2019

Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample (Sugiyono 2013, p.199).

Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas (mempengaruhi) pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat (dipengaruhi) pada penelitian ini adalah Turnover Intention (Y)

Uji Persyaratan Instrumen yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Persyaratan Analisis Data yang digunakan yaitu Uji Linieritas dan Uji Multikolinieritas. Dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif.

Jimad. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro

Putriani, Arin Dewi. 2014. *Pengaruh Work Family Conflict, Job Insecurity, Burnout, Job Stress, Konflik Peran dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Semarang)*. *EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.8, No.3. Hal. 424-441.