**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI MILLENIAL**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND TURNOVER INTENTION IN MILLENIAL EMPLOYEES***

**Trisevila1**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

12trisevila59001@gmail.com

12085346575916

**Abstrak**

Turnover intention adalah berhentinya individu dari sebuah organisasi dan diserati adanya pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Turnover intention merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention* pada karyawan generasi millennial. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah adanya hubungan yang negatif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention* pada karyawan generasi millennial. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi millennial. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dan jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Product Moment dari pearson.* Berdasarkan analisis data diperoleh nilai korelasi rxy = -0,276 dengan p (nilai signifikan) = 0.024 (<0,050) yang berarti ada korelasi negatif yang signifikan antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan variabel turnover intention. Hal tersebut menunjukan hipotesis diterima, artinya Semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan.

**Kata Kunci**: Turnover Intention, Lingkungan kerja fisik.

***Abstract***

*Turnover intention is the termination of an individual from an organization and is accompanied by the provision of financial rewards by the organization concerned. Turnover intention is an act of permanent resignation carried out by employees either voluntarily or involuntarily. The purpose of this study was to determine the relationship between perceptions of the physical work environment and turnover intention among millennial generation employees. The hypothesis put forward by researchers is that there is a negative relationship between perceptions of the physical work environment and turnover intention in millennial generation employees. The subjects in this study were millennial generation employees. The data collection method used in this research is the scale method and the type of scale used is the Likert scale. The data analysis technique used is Pearson's Product Moment correlation analysis. Based on the data analysis, the correlation value of rxy = -0.276 with p (significant value) = 0.024 (<0.050) means that there is a significant negative correlation between the perception of the physical work environment and the turnover intention variable. This shows that the hypothesis is accepted, meaning that the higher the perception of the physical work environment in employees, the lower the level of turnover intention in employees. Conversely, the lower the employee's perception of the physical work environment, the higher the employee's turnover intention.*

***Keywords****: Turnover Intention, Physical work environment*

**PENDAHULUAN**

Komunitas dan organisasi bisnis Indonesia berkembang pesat, dengan banyak ahli dari berbagai bidang seperti psikologi industri dan organisasi. Kehadiran unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menunjukkan bahwa psikologi tidak akan kehilangan materi pelajarannya dan akan selalu terus berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dari perspektif sumber daya manusia. Generasi Milenial adalah yang pertama hidup di lingkungan digital, teknologi informasi memengaruhi kehidupan dan pekerjaan setiap individu (Wesner & Miller, 2008). Banyak sperusahaan masih memandang SDM sebagai aset organisasi yang paling penting karena mendorong sumber daya lain dan membuatnya bekerja (Ellitan, 2002). Ketika suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil dan berkualitas yang akan keluar atau bersedia meninggalkan perusahaan, hal tersebut merupakan masalah besar yang muncul dalam perusahaan dan dapat mengganggu efektifitas perusahaan. Staffelbach (2008) mengemukakan bahwa keinginan seseorang untuk pensiun dan pindah adalah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Perputaran yang tinggi di satu bidang organisasi menunjukkan perlunya perbaikan kondisi kerja dan pengembangan di bidang terkait (Siagian, 2002). Azez dkk. (2016) menemukan bahwa *turnover intention* yang tinggi mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, turnover yang rendah membuat perusahaan tetap efisien dan produktif. Penciptaan insentif penjualan yang signifikan dalam suatu perusahaan adalah salah satu hal terburuk yang mungkin terjadi pada perusahaan. Dapat dikatakan bahwa korporasi tidak mampu mengatur perilaku individu dan sumber daya manusia (SDM) dan akhirnya menimbulkan variabel *turnover intention* ini (Nardiana, 2014). Menurut Yulianto (2001), manfaat turnover antara lain pembaharuan dalam perusahaan, penurunan atau pencegahan turnover lain, pengurangan konflik, atau peningkatan kepercayaan diri. Efek merugikan dari *turnover intention* yaitu diperiksa dalam hal biaya, kinerja, pola komunikasi sosial, moral yang rendah, tindakan pengendalian yang ketat, dan biaya peluang strategis yang hilang.

Menurut Mobley (2011:15) mendefinisikan turnover intention adalah berhentinya individu dari sebuah organisasi dan diserati adanya pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Harnoto (2002:2 *turnover intention* adalah menyatakan derajat atau kekuatan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan untuk pindah berkaitan dengan hasil penilaian individu bahwa tidak aman untuk melanjutkan hubungan dan meninggalkan organisasi. Menurut Mobley (2011), indikator dari *turnover intention* adalah *thoughts of quitting* (pikiran-pikiran untuk berhenti), *intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan), *intention to search for another job* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain).

 Mobley (dalam Alfresia, 2016) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi orang untuk melakukan *turnover intention* dari pekerjaan mereka meliputi Lingkungan kerja seperti lingkungan fisik atau lingkungan kerja sosial termasuk hubungan antar karyawan, karakteristik pribadi meliputi pendidikan, usia, status perkawinan, dan status keluarga, kepuasan kerja ini termasuk gaji yang diterima, promosi, kepuasan dengan proses dan hasil kerja, dan kepuasan dengan rekan kerja dan supervisor, serta keterlibatan organisasi. Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang negatif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention* pada karyawan generasi millennial.

Walgito (2004:70) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Lebih lanjut Robbins (2002) menyatakan bahwa lingkungan yang menjadi acuan persepsi adalah segala sesuatu yang ada di luar manusia, dan persepsi itu adalah cara individu atau kelompok melihat sesuatu. Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang masih ada pada sekitar lokasi kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pada lokasi kerja, akan menimbulkan kelelahan pada saat melakukan aktivitas. Dari pengertian dari beberapa ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik adalah cara pandang yang ada dalam diri individu dari kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi emosi, kemampuan penalaran, dan aspek lain dalam diri inidividu. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik berarti segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja dan secara langsung mempengaruhi karyawan. Aspek lingkungan fisik kerja menurut Sedarmayanti (2009) meliputi (1) ventilasi, (2) penerangan, (3) intesitas kebisingan, (4) keamanan ditempat parkir, (5) kondisi parkir yang efektif dan memadai.Semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan.

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert, Peneliti menggunakan skala likert karena sesuai dengan tujuan dari penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Menggunakan skala karena data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian. Skala dalam penelitian ini ada dua, yaitu skala turnover intention dan skala persepsi lingkungan kerja fisik. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimen. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi millennial. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan disajikan dengan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Penggunaan empat kategori jawaban dimaksudkan untuk agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral. Metode Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah menggunakan analisis korelasi *Product Moment dari pearson* untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi millennial.

 Dari hasil uji coba aitem-aitem *turnover intention* diperoleh angka koefisien korelasi yang bergerak dari angka 0,551 – 0,875 (≥ 0.30) yang berarti aitem-aitem tersebut memiliki daya beda yang memuaskan. Hal tersebut juga menunjukan tidak adanya aitem yang gugur dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hasil uji releabilitas variabel *turnover intention* diperoleh angka releabilitas Crombach’s Alpha yaitu 0,957. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa skala *turnover intention* menunjukan pengukuran yang reliabel dan layak diukur dalam penelitian.

Dari hasil uji coba aitem-aitem persepsi lingkungan kerja fisik diperoleh angka koefisien korelasi yang bergerak dari angka 0,307 – 0,818 (≥ 0.30) yang berarti aitem-aitem tersebut memiliki daya beda yang memuaskan. Hal tersebut juga menunjukan tidak adanya aitem yang gugur dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hasil uji releabilitas variabel persepsi lingkungan kerja fisik diperoleh angka releabilitas Crombach’s Alpha yaitu 0,942. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa skala menunjukan pengukuran yang reliabel dan layak diukur dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subjek dalam penelitian ini memiliki rentang usia dan waktu bekerja yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini, terdapat 84% subjek dengan rentang usia 22-28, 12% subjek dengan rentang usia 29-35, dan 3% subjek dengan rentang usia 36-42. Rentang waktu lama bekerja subjek berkisar dari 1 tahun sampai 13 tahun. Setelah dilakukan analisis data penelitian, diperoleh hasil berupa deskripsi statistic pada masing-masing variable. Skala Turnover Intention terdiri dari 18 aitem dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Skala Persepsi lingkungan kerja fisik terdiri dari 25 aitem dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4.

Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian diperoleh perhitungan data empiric dan perhitungan skor hipotetik dari variable *turnover intention* dan persepsi lingkungan kerja fisik. Jumlah aitem pada skala turnover intention sebanyak 18 aitem. Skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Skor minimal hipotetik adalah (Skor minimal × N aitem) 1 × 18 = 18, dan skor maksimal hipotetik adalah (Skor maksimal × N aitem) 4 × 18 = 72. Rerata *(mean)* hipotetiknya sebesar (72 + 18) : 2 = 45 dengan standar deviasi adalah (72 – 18) : 6 = 9.

Jumlah aitem pada skala persepsi lingkungan kerja fisik sebanyak 25 aitem, dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Skor minimal hipotetiknya adalah (Skor minimal × N aitem) 1 × 25 = 25, dan skor maksimal hipotetik adalah (Skor maksimal × N aitem) 4 × 25 = 100. Rerata *(mean)* hipotetiknya sebesar (100 + 25) : 2 = 62,5 dengan standar deviasi adalah (100 – 25) : 6 = 12,5. Deskripsi skor data dari variabel turnover intention dan variabel persepsi lingkungan kerja fisik secara rinci pada table 5 berikut ini :

TABEL 1 DESKRIPSI STATISTIK DATA PENELITIAN

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Hipotetik | Data Empirik |
|  |  | Mean | Min | Maks | SD | Mean | Min | Maks | SD |
| TI | 67 | 45 | 18 | 72 | 9 | 45,19 | 17 | 72 | 10,795 |
| PLKF | 67 | 62,5 | 25 | 100 | 12,5 | 77,57 | 48 | 104 | 10,299 |

Keterangan :

TI : Turnover Intention

PLKF : Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

N : Jumlah Subjek

Min : Skor Minimal

Maks : Skor Maksimal

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan hasil kategorisasi data turnover intention dapat diketahui bahwa 9 (13%) subjek memiliki turnover intention rendah, 50 (75%) subjek memiliki turnover intention sedang, dan 8 (12%) subjek memiliki turnover intention tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa turnover intention karyawan generasi millennial cenderung sedang.

TABEL 2 KATEGORISASI TURNOVER INTENTION

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Norma | Intervensi Skor | Kategorisasi | Frekuensi | Presentase |
| 1 | X > (µ + 1SD ) | X > 56 | Tinggi | 8 | 12% |
| 2 | (µ - 1SD) <X≤ (µ + 1SD) | 34<X ≤ 56 | Sedang | 50 | 75% |
| 3 | X < (µ - 1SD) | X < 34 | Rendah | 9 | 13% |
|  | Total |  |  | 67 | 100% |

Keterangan:

X : Skor Subjek

µ : Mean antau Rerata hipotetik

SD : Standar Deviasi

Pada variabel persepsi lingkungan kerja fisik, subjek akan dikategorikan menjadi 2 (dua) kategori saja yaitu positif dan negatif. Kategorisasi dalam perhitungan ini menggunakan standar eror pengukuran. Azwar (2016) menjelaskan bahwa subjek yang masuk kedalam kelompok tidak tergolongkan *(missing)* tidak perlu diklasifikasikan karena tujuan awal hanya untuk memisahkan subjek ke dalam dua kategori saja. Berdasarkan hasil kategorisasi skala persepsi lingkungan kerja fisik menunjukan bahwa subjek yang berada pada kategori positif 64%(43 subjek) dan negatif sebesar 2% (1 subjek). Azwar (2016) menjelaskan bahwa subjek yang masuk kedalam kelompok tidak tergolongkan *(missing)* tidak perlu diklasifikasikan karena tujuan awal hanya untuk memisahkan subjek ke dalam dua kategori saja. Dari hasil ketegorisasi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki persepsi lingkungan kerja fisik dalam kategori positif.

Rumus standar eror pengukuran :

 Se = Sx √(1-rxxﹶ)

 = 10,299√(1-0,942

 = 10,299 × 0,240

 = 2,470

Keterangan :

 Se = Standar Eror Pengukuran

 Sx = Standar Deviasi

 rxx’ = Skor Reliabilitas

Rumus Fluktuasi Skor :

 X ±Zα/2 (Se)

 X±Z0,10/2 (2,470)

 X±1,65 (2,470)

 X±4,075

Keterangan :

 α = Taraf Kepercayaan (0,10)

 Se = Standar Eror Pengukuran

Tabel 3 Kategorisasi Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Interval | Frekuensi | N | Presentase |
| Positif | X > µ + Za2(Se) | X>52 | 43 | 64% |
| Missing | (µ - Za2(Se))<X≤ (µ + Za2(Se)) | 52<X≤73 | 23 | 34% |
| Negatif | X ≤ µ - Za2(Se) | X>73 | 1 | 2% |
|  |  | Total | 67 | 100% |

Kaidah untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji kolomogrov Sumirnov > 0,05 maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi <0.05 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Dari Uji Kolomogrov Sumirnov untuk variabel turnover intention diperoleh K-S Z = O,076 dengan p = 0,200 maka sebaran data turnover intention mengikuti distibusi normal. Untuk variabel persepsi lingkungan kerja fisik diperoleh K-S Z = 0.155 dengan p = 0,001 maka sebaran data persepsi lingkungan kerja fisik tidak mengikuti distribusi normal.

Kaidah untuk uji linearitas adalah nilai signifikansi <0,05 maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear. Sebaliknya, bila nilai signifikansi > 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bukan merupakan hubungan yang linear. Berdasarkan data hasil uji linearitas kedua variabel tersebut memiliki koefisien linear sebesar F = 6,112 dengan p = 0.018 (<0,05) yang berarti hubungan antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan turnover intention merupakan hubungan yang linear.

Hasil uji korelasi menunjukan bahwa korelasi antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan turnover intention memiliki nilai rxy = -0,276 dengan p (nilai signifikan) = 0.024 (<0,050) yang berarti ada korelasi negatif yang signifikan antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan variabel turnover intention**.**

Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan turnover intention yang artinya hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention* pada karyawan generasi millennial. Semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan. Hipotesis diterima karena sesuai dengan pendapat Sudjana (2005), jika nilai koefesien korelasi berada di antara -1<0<1 yaitu apabila r= -1 korelasi negatif, artinya taraf signifikansi dari pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat lemah, serta jika menghasilkan angka negatif berarti hubungan bersifat tidak searah, tidak searah artinya jika nilai variabel bebas besar maka variabel tergantung semakin kecil. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi (R2) = 0,112 yang berarti kontribusi variabel persepsi lingkungan kerja fisik 11,2% terhadap variabel turnover intention artinya sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, keadilan organisasional, stres kerja, dan budaya perusahaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa korelasi antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan turnover intention memiliki nilai rxy = -0,276 dengan p (nilai signifikan) = 0.024 (<0,050) yang berarti ada korelasi yang signifikan antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan variabel turnover intention, sehinggan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan turnover intention pada karyawan generasi millennial. Semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa bahwa variabel persepsi lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi sebesar 11,2% terhadap variabel turnover intention dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, keadilan organisasional, stres kerja, dan budaya perusahaan. Saran bagi peneliti selanjutnya jika ingin meneliti variabel turnover intention maka bisa melakukan penelitian dengan variabel lain dengan subjek yang berbeda agar menemukan hasil penelitian yang lebih bervariasi, karena melihat kontribusi yang diberikan oleh variabel persepsi lingkungan kerja tidak begitu besar terhadap variabel turnover intention.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfresia, V. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan.Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Azeez, R. O., F. I. Jayeoba., A. O. Adeoye. (2016). Job Satisfaction, TurnoverIntention and Organizational Commitment.Journal of ManagementResearch,8(2), 102-114.

Ellitan, L. F. o. E. (2004). *Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. Institute of Research and Community Outreach - Petra Christian University.

Harnoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta, 2002.

Mobley,W. H. 2011. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Iman Jakarta: Salemba Empat.

Nardiana, S. (2014). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran terhadap Intention to Quit: Stres kerja sebagai Variable Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro

Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2009.Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2002). Manajemen sumber daya manusia.

Staffelbach, B. (2008).Turnover Intent. Diploma Thesis. University of Zurich

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Walgito, Bimo. (2004). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi.

Wesner, M. S., & Miller, T. (2008). Boomers and millennials have much in common. *Organization Development Journal*, *26*(3), 89.