Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 90-98
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i1.332

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisk dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Haleyora Powerindo Palembang

Sukarni Aprianinur, Endah Dewi Purnamasari, Mohammad Kurniawan DP
Universitas Indo Global Mandiri Palembang
*Correspondence: sukarniaprianinur@gmail.com

Abstrak . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana PT Haleyora Persepsi karyawan Powerindo Palembang terhadap lingkungan kerja non fisik dan tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. Mendistribusikan survei dengan Google Form adalah metode penelitian kuantitatif. Sampling jenuh digunakan, di mana semua 43 responden termasuk dalam sampel. Data primer dikumpulkan dengan strategi purposeful sampling, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari sumber lain. Uji t menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X 1) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) adalah 0,000 0,05 (t_{hitung} = 4,974 > 5) dan nilai sig Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) terhadap Employee Turnover Intention (Y) sebesar 0,01. Ini adalah $_{tabel}$ 2.021. Karena nilai thitung untuk Kepuasan Kerja (X_2) pada Employee Turnover Intention (Y) adalah 2,508 > 0,05 dan nilai sig untuk Kepuasan Kerja (X_2) pada Employee Turnover Intention (Y) adalah 0,048 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_o salah dan Ha benar. Ini adalah tabel 2.021. Karena pengaruh positif atau substansial dari Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention, kita dapat mengesampingkan H_o dan menerima Ha. Ho ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh gabungan terhadap turnover intention karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh analisis uji F , yang menunjukkan F_{hitung} dari 16,889 dan nilai F_{tabel} 3,23. (Y).

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik , Kepuasan Kerja , *Turnover Intention*

Abstract. *The purpose of this research is to learn how PT Haleyora Powerindo Palembang's employees' perceptions of their non-physical work environment and their level of job satisfaction affect their likelihood of leaving the company. Distributing surveys with Google Form is a quantitative research method. Saturated sampling was used, in which all 43 respondents were included in the sample. Primary data was collected by a purposeful sampling strategy, while secondary data was gathered from other sources. The t test indicates that the effect size of Non-Physical Work Environment (X_1) on Employee Turnover Intention (Y) is 0.000 0.05 (t_{count} = 4.974 > 5) and the sig value is Non-Physical Work Environment (X_1) on Employee Turnover Intention (Y) is 0.01. This is $_{table}$ 2.021. Since the tcount value for Job Satisfaction (X_2) on Employee Turnover Intention (Y) is 2.508 > 0.05 and the sig value for Job Satisfaction (X_2) on Employee Turnover Intention (Y) is 0.048 < 0, 05, we may infer that H_o is false and Ha is true. This is table 2.021. Because of this positive or substantial influence of Job Satisfaction on Turnover Intention, we may rule out H_o and embrace Ha. Ho is rejected and Ha is accepted, indicating that the non-physical work environment (X_1) and job satisfaction (X_2) have a combined influence on employee turnover intention, as shown by the F $_{test}$ analysis, which reveals an F_{count} of 16.889 and a F_{table} value of 3.23. (Y).*

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Perusahaan merasa lebih sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang selalu berubah dan bersaing satu sama lain sebagai akibat dari meningkatnya persaingan global dan pesatnya perkembangan teknologi baru. Namun, pemimpin yang dapat mengarahkan transformasi organisasi secara efektif akan membentuk takdir perusahaan. Organisasi menempatkan nilai tinggi pada sumber daya manusianya. Karyawan dengan keahlian untuk menerapkan perubahan positif di dalam organisasi sangat penting untuk keberhasilannya dalam menjalankan aktivitas komersialnya. Seiring pertumbuhan bisnis, pasti menghadapi sejumlah tantangan terkait SDM. Turnover Intention adalah masalah sumber daya manusia yang mengganggu perusahaan.

Ida dan I Komang (2017) mendefinisikan "turnover intention" sebagai "kecenderungan seorang karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaannya dengan sukarela dan karena alasan

sendiri". Beban kerja, kondisi lingkungan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan elemen lainnya semuanya berkontribusi terhadap Turnover Intention. Tempat kerja mungkin menjadi kontributor utama keinginan karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Segala sesuatu yang berhubungan dengan kantor dapat dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Faktor tempat kerja yang dapat dikendalikan oleh karyawan meliputi kontrol iklim, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan ketersediaan alat dan perlengkapan yang tepat untuk pekerjaan tersebut, seperti yang didefinisikan oleh Nurjaya (2021).

Lingkungan tempat kerja umum dapat dipecah menjadi dua kategori, dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) sebagai "Lingkungan dapat merujuk pada pengaturan fisik di mana pekerjaan dilakukan dan konteks sosial dan budaya yang lebih luas di mana pekerjaan itu dilakukan." (*Lingkungan Warking Non Fisik*). "Lingkungan kerja fisik meliputi semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung," tulis Sedarmayanti (2017).

Aspek tidak berwujud dari tempat kerja sangat penting dalam mengurangi perputaran karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa fisiologi individu di tempat kerja mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan mereka yang sebenarnya. Pusparani (2021) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai situasi yang terjadi sehubungan dengan interaksi kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Ketidakpuasan pekerja dengan pekerjaannya merupakan kontributor utama niat mereka untuk berhenti dari posisi mereka saat ini (*turnover*). Oka Suryadinatha Gorda (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "sikap yang baik dari tenaga kerja, termasuk sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan, melalui penilaian satu pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai utama pekerjaan." Salah satu alasan umum yang diberikan orang untuk berhenti dari pekerjaan mereka adalah karena mereka tidak bahagia di dalamnya. Mereka yang tidak bahagia dengan pekerjaannya lebih cenderung membuat keputusan untuk keluar. Sementara itu, karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya lebih mungkin untuk melampaui pekerjaan mereka daripada rekan mereka yang tidak bahagia dalam pekerjaannya.

Khomariah (2020) menemukan bahwa faktor beban kerja (X 1), lingkungan kerja (X 2), dan kepuasan kerja (X 3) masing-masing berpengaruh besar terhadap turnover intention di PT Efrata Retailindo Kota Surakarta, sedangkan ketiga variabel berpengaruh terhadap turnover intention secara bersamaan. Temuan Ningtyas & Purnomo (2020) konsisten dengan gagasan ini, dengan alasan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik memiliki efek positif dan substansial terhadap niat berpindah.

Pertanyaan yang sedang diselidiki di sini adalah apakah faktor-faktor selain tempat kerja fisik itu sendiri berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari PT Haleyora. Powerindo Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang memungkinkan *PT Haleyora Powerindo Palembang* untuk lebih memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *perputaran karyawan.* Karena ketatnya persaingan bisnis, PT Haleyora Penurunan kinerja Powerindo yang terus berlanjut akibat pergantian karyawan menjadi ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan. Fenomena turnover intention yang mengakibatkan keluarnya karyawan berdampak negatif dan dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengetahuan yang terkandung dalam sumber daya manusia sangat penting untuk administrasi bisnis. Karena manusia adalah motivator utama di balik semua tindakan bisnis, manajemen sumber daya memberikan perhatian khusus pada isu-isu yang muncul dalam tenaga kerja.

Pranata (2022) mendefinisikan HRM sebagai "strategi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dengan menarik, memilih, melatih dan mengembangkan, dan mengendalikan dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM yang dimulai dengan proses menarik, memilih, melatih dan mengembangkan, sampai dengan penghentian pekerjaan, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi."

Manajemen sumber daya manusia (SDM) didefinisikan oleh Sunarsi (2018) sebagai "kumpulan cara sistematis dan strategis untuk mengelola aset organisasi yang paling berharga." Di mana orang dipandang sebagai pilar utama

dari setiap organisasi, berkontribusi secara individu dan kolektif untuk keberhasilannya.

Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, didefinisikan sebagai "kebijakan dan prosedur yang terlibat dalam menjalankan" orang "atau bagian sumber daya manusia dari peran manajemen, seperti mempekerjakan, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai," (Zulkarnaen , W. & Sofyan , 2018). Manajemen sumber daya manusia (SDM), seperti yang didefinisikan oleh beberapa ahli yang dikutip di atas, adalah pendekatan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja organisasi agar dapat mewujudkan tujuan strategisnya dengan lebih baik.

Menurut Nanang Kurniawan (2019), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan:

1. Fungsi Manajerial
   a. Perencanaan
   b. Pengorganisasian
   c. Arahan
   d. Kontrol
2. Fungsi Operasional
   a. Perencanaan
   b. Labor Procurement atau pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*).
   c. Pilihan
   d. Penempatan
   e. Pengembangan karir
   f. Penampilan Kerja
   g. Perkembangan
   h. Kompensasi
   i. Jaminan Keselamatan Kerja

Turnover Intention

Ketika seorang karyawan keluar atau diberhentikan dari posisinya, ini disebut sebagai turnover. Zeffenne (2017) menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja seseorang merupakan alasan umum pergantian karyawan. Menurut Nasir dkk. (2022), "turnover intention" mengacu pada kecenderungan atau tujuan karyawan untuk meninggalkan posisinya saat ini atau beralih ke posisi lain secara bebas.

Menurut Larasati (2018a), ada tiga tanda omzet yang akan datang:

1. Ingin melepaskan pekerjaannya Pekerja ingin meninggalkan pekerjaannya karena kondisi kerja yang buruk atau karena masalah kesehatan.
2. Aspirasi untuk kemajuan karir Kemampuan, mobilitas, dan perjalanan yang relatif singkat, serta dorongan keluarga, semua berkontribusi pada keinginan yang kuat untuk bekerja.
3. Posisi profesional yang layak Orang ingin mengembangkan karir mereka (mendapatkan promosi), mendapatkan gaji yang lebih tinggi, mempelajari keterampilan baru, dan membantu perusahaan berhasil.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik. Termasuk, namun tidak terbatas pada, interaksi antara karyawan dan manajemen dan antar rekan kerja. Pusparani (2021) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai situasi yang terjadi sehubungan dengan interaksi kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Sementara itu, semua faktor yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik antara supervisor dengan karyawan, maupun antar rekan kerja, merupakan apa yang disebut oleh Fatimah dan Hadi (2021) sebagai Lingkungan Kerja Non-Fisik. Kerja sama antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja pada level yang sama, sangat penting dalam setiap organisasi. Harus ada rasa kekeluargaan yang kuat, jalur komunikasi yang terbuka, dan pengendalian diri.

Sanjaya (2020) berpendapat bahwa NPWE dapat dilihat sebagai metafora untuk pikiran yang sedang bekerja. Dengan kata lain, tidak semua faktor immaterial yang mempengaruhi bisnis dapat dilihat secara emosional.

Menurut studi Faktor Pembentukan Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik Milenia Putri (2022) mereka adalah yang paling penting:

1. Fokus, penghargaan, dan dorongan kepemimpinan, atau seberapa sering pekerja melaporkan merasa didukung oleh atasan mereka.
2. Sejauh mana departemen yang berbeda memiliki persepsi positif tentang kerja sama adalah contoh kolaborasi antar departemen.
3. Dengan kata lain, seberapa terbuka dan nyamannya karyawan berbicara dengan manajer dan rekan kerja mereka.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Noorainy (2017), ada tiga indikator yang dapat menilai NPE, yaitu:

1. Hubungan antara manajer dan penyelia, serta hubungan dengan rekan kerja dan bawahan langsung, semuanya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.
2. Kondisi yang mendorong kolaborasi antara penyelia, bawahan, rekan kerja, dan lainnya

dalam peran serupa dapat tercermin di tempat kerja.

3. Iklim kerja yang memupuk nilai-nilai kekeluargaan, dialog terbuka, dan disiplin sangatlah penting. Dalam dunia bisnis, setting virtual ini sama pentingnya dengan setting nyata.

Lingkungan kerja non fisik merupakan cerminan dari budaya organisasi. Kemampuan untuk fokus pada pekerjaan seseorang akan meningkat ketika seseorang diberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Semakin menyenangkan lingkungan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang menemukan cara baru dan menyenangkan dalam melakukan sesuatu.

Kepuasan kerja

Khoerunnisa dkk. (2019) mendefinisikan "kepuasan" sebagai disposisi individu terhadap pekerjaannya. Mereka yang menikmati pekerjaannya antusias saat mendiskusikan pekerjaan mereka dengan orang lain. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya lebih mungkin untuk bekerja lebih keras karena mereka bangga dengan profesinya dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap dan tindakan yang membuat manajemen frustasi. Pandangan karyawan tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan diukur dengan seberapa puas mereka dengan keadaan kerja mereka, sejauh mana rekan kerja mereka membantu mereka, pengakuan yang mereka terima atas upaya mereka, dan elemen lain baik fisiologis maupun mental.

Menurut Diana dkk. (2019), yang termasuk di antara banyak ahli yang telah mengusulkan gagasan tentang kepuasan kerja, tingkat kebahagiaan pekerja di tempat kerja berkorelasi positif atau negatif dengan harapan mereka akan keuntungan finansial dan sosial dari atasan mereka. Hasibuan (2019) menawarkan definisi kepuasan kerja yang berbeda: pengalaman subjektif menikmati dan menghargai pekerjaan seseorang. Pola pikir ini sepadan dengan etos kerja. Etos kerja dan pengendalian diri. Karyawan yang lebih suka menemukan kegembiraan dalam hidup mereka di luar tempat kerja lebih peduli tentang gaji mereka daripada kemampuan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

Tingkat kepuasan di kalangan pekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Menurut penelitian (Diana et al., 2019), kebahagiaan dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

1. Gaji seseorang adalah jumlah reguler yang mereka terima untuk layanan mereka. Apakah setiap orang dihargai dengan benar dan dengan cara yang mencerminkan kinerja individu mereka?
2. Isi karya seseorang, terlepas dari kualitasnya, adalah karya itu sendiri.
3. Kolega adalah rekan kerja yang sering berkolaborasi dalam proyek bersama. Siapa pun mungkin memiliki pengalaman positif atau negatif dengan rekan kerja mereka.
4. Bos adalah orang yang mengarahkan bawahan dan memberikan tugas dalam suatu organisasi.
5. Promosi, kesempatan untuk pertumbuhan profesional melalui posisi yang lebih tinggi.

Ada saran mengenai indeks kepuasan kerja yang diajukan oleh spesialis. Beberapa faktor, seperti yang tercantum di bawah ini oleh Affandi (2018), berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja:

1. Jika seseorang melakukan sesuatu yang mereka sukai, maka tugas itu akan memiliki kualitas yang bermanfaat.
2. Apa yang seseorang dapatkan dari upah tergantung pada berapa banyak tenaga kerja yang mereka lakukan dan apakah kebutuhan mereka dikompensasi secara adil atau tidak.
3. Promosi, kesempatan untuk pertumbuhan profesional melalui posisi yang lebih tinggi. Ini mengacu pada pertanyaan apakah seseorang dapat meningkatkan status profesionalnya saat bekerja atau tidak.
4. Setiap orang dalam tim perlu bekerja sama untuk menyelesaikan sesuatu. Rekan kerja bisa menjadi kejutan yang menyenangkan atau sumber stres.

METODE

Metode kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2018), adalah suatu pendekatan yang didasarkan pada positivisme dan dirancang untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis. PT. Haleyora Powerindo Palembang menjadi tempat penelitian ini. Empat puluh tiga pekerja membuat ukuran sampel untuk penyelidikan ini. Sampel jenuh diambil dari seluruh populasi untuk mewakili ukuran sampel. Seluruh karyawan PT. Haleyora Powerindo Palembang mengeluarkan kuesioner yang diberikan

menggunakan Google Form, yang menjadi sumber data utama untuk penelitian ini.

Ketelitian suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran dapat dievaluasi dengan uji validitas (uji t). Skor setiap item indikator dikorelasikan dengan skor keseluruhan (dengan tingkat signifikansi 0,05) untuk dilakukan uji validitas, yang dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel (Dewi & Maharani, 2022). Sugiyono (2017) mendefinisikan dependabilitas sebagai "seberapa konsisten dan stabil data atau temuan". Uji reliabilitas menentukan apakah suatu alat ukur tertentu dapat diandalkan atau tidak untuk menghasilkan hasil yang konsisten bila digunakan berulang kali. Karena tidak hanya satu variabel untuk dianalisis, analisis regresi linier berganda digunakan. Untuk mempelajari bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, analisis regresi linier berganda dilakukan. Dimana model persamaan regresi linier berganda akan dihitung, khususnya:

$$\mathbf{Y= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e}$$

catatan:

Y = Turnover Intention;
a = Nilai Konstan;
b_1 = koefisien regresi variabel independen 1;
X_1 = Lingkungan Kerja Non Fisik;
b_2 = Koefisien regresi variabel independen 2:
X_2 = Kepuasan Kerja;
e = kesalahan

Uji t adalah jenis analisis korelasi parsial yang digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan Ghozali (2018). Tujuan utama uji t adalah untuk menunjukkan, dengan ambang signifikansi 5%, sejauh mana satu variabel independen bertanggung jawab atas varians dalam variabel terkait. Faktor-faktor berikut diperhitungkan selama proses pengambilan keputusan uji t:

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$, beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan atau H_0 diterima dan $Ha_{ditolak}$.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H_0 ditolak dan $Ha_{diterima}$.
3. Jika probabilitas (sig.) < 0,05 maka $H0_{ditolak}$
4. Jika probabilitas (sig.) > 0,05 maka $H0_{diterima}$

Uji F digunakan untuk menguji efek gabungan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen yang diminati. Untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel dependen dan untuk mengevaluasi kecocokan fungsi regresi sampel, Ghozali (2018) menyarankan untuk menggunakan uji simultan (uji F). Pada taraf signifikansi 0,05, pengujian ini dijalankan dengan membandingkan F hitung dengan $F_{tabel\ yang\ ditentukan}$.

Tentukan seberapa kuat dua variabel terkait satu sama lain dengan menghitung koefisien korelasinya (R). Memberi arti besarnya koefisien korelasi (R). Koefisien determinasi (R^2) memberikan informasi tentang seberapa besar variabel independen secara langsung mempengaruhi variabel dependen, atau apakah penggunaan model dibenarkan atau tidak. Dalam analisis regresi berganda, nilai R Square (R^2) mengungkapkan hasil evaluasi koefisien determinasi.

HASIL

Penyebaran kuesioner menghasilkan informasi demografi responden, termasuk jenis kelamin , usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Tujuan mendeskripsikan karakteristik responden adalah untuk memberikan gambaran tentang siapa responden dalam konteks sampel penelitian. Karyawan di PT. Haleyora Powerindo Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TIDAK.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	32	74,4%
2	Wanita	11	25,6%
	Jumlah	43	100,0%

Sumber: SPSS V.24

Menurut data pada tabel 1 di atas, dari total 43 pekerja, laki-laki merupakan mayoritas (74,4%), dengan 32 tanggapan. Proporsi perempuan jauh lebih kecil (25,6%), dengan hanya 11 responden.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TIDAK.	Usia	Jumlah	Persentase
1	<20 tahun	1	2,3%
2	20 - 25 tahun	12	27,9%
3	26 – 35 tahun	14	32,6%
4	36 – 45 tahun	12	27,9%
5	46 – 50 tahun	4	9,3%
	Jumlah	43	100,0%

Sumber: SPSS V.24

Usia responden digunakan dalam tabel di atas untuk memberikan wawasan tentang identitas mereka. Mayoritas (sembilan dari 14) responden dalam survei ini berusia antara 26 dan 35 tahun..

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

TIDAK.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	5	11,6%
2	Diploma (D3)	13	30,2%
3	Sarjana (S1)	22	51,2%
4	Magister (S2)	3	7%
5	Dokter (S3)	0	0%
	Jumlah	43	100,0%

Sumber: SPSS V.24

Menurut kriteria terbaru pada tabel 3, 22 responden (51,2%) memiliki gelar Sarjana atau lebih tinggi (S1), menjadikannya tingkat pendidikan yang paling umum di antara lulusan baru.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

TIDAK.	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	<1 tahun	12	27,9%
2	15 tahun	21	48,8%
4	6 – 10 tahun	9	20,9%
5	>10 tahun	1	2,3%
	Jumlah	43	100,0%

Sumber: SPSS V.24

Berdasarkan data pada Tabel 4 di atas, lebih dari separuh PT. Haleyora Tenaga kerja Powerindo Palembang (atau 21 orang) memiliki pengalaman kurang dari lima tahun di perusahaan.

Sebelum menguji hipotesis, pemeriksaan berikut dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya:

Tabel 5 Uji Validitas pada X_1, X_2, dan Y

Variabel	Penyataan	Korelasi	r_{tabel}	Informasi
Lingkungan Kerja Non Fisik	X_1.1	0,336	0,294	Valid
	X_1.2	0,369	0,294	Valid
	X_1.3	0,536	0,294	Valid
	X_1.4	0,544	0,294	Valid
	X_1.5	0,674	0,294	Valid
	X_1.6	0,367	0,294	Valid
Kepuasan kerja	X_2.1	0,422	0,294	Valid
	X_2.2	0,506	0,294	Valid
	X_2.3	0,720	0,294	Valid
	X_2.4	0,580	0,294	Valid
	X_2.5	0,475	0,294	Valid
	X_2.6	0,352	0,294	Valid
	X_2.7	0,521	0,294	Valid
	X_2.8	0,543	0,294	Valid
Turnover Intention	Y1	0,436	0,294	Valid
	Y2	0,403	0,294	Valid
	Y3	0,539	0,294	Valid
	Y4	0,691	0,294	Valid
	Y5	0,471	0,294	Valid
	Y6	0,611	0,294	Valid

Sumber: SPSS V.24

Tabel 5 menunjukkan bahwa di PT. Haleyora Powerindo Palembang, ukuran lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur pengaruh niat berpindah pada karyawan ditemukan dapat diandalkan dan valid. Ada korelasi antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dari alat pengukur, sehingga semua klaim dianggap benar. Hal ini dapat ditunjukkan dengan menemukan nilai korelasi yang lebih tinggi dari keseluruhan tabel .

Tabel 6 Uji Reliabilitas X_1, X_2, dan Y

Variabel	Alfa Cronbach	N Dari Item	Standar Keandalan	Informasi
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,673	6	0,6	Reliabel
Kepuasan karyawan	0,780	8	0,6	Reliabel
Turnover Intention Karyawan	0,638	6	0,6	Reliabel

Sumber: SPSS V.24

Karena ada indeks yang menunjukkan bahwa data dapat dipercaya atau diandalkan, dapat disimpulkan dari tabel 6 di atas bahwa semua instrumen penelitian dapat diandalkan jika digunakan dengan tepat untuk mengumpulkan data. Data dianggap kredibel jika dapat digunakan lebih dari satu kali dengan pasien yang mengalami gejala yang sama dan menghasilkan temuan yang sama setiap kali . Secara keseluruhan, Cronbach's Alpha untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,6, menunjukkan konsistensinya.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel. Analisis regresi linier berganda menghasilkan temuan berikut:

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Koefisien [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficient		
		B	std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Konstan)	3.925	7.979		.492	.625
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.563	.113	.592	4.974	.000
	Kepuasan kerja	.404	.212	.227	2.508	048

A. Variabel Dependen: Turnover Intention

Sumber: SPSS V.24

Nilai konstanta () adalah 3,925, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik () adalah 0,563, seperti terlihat pada tabel 7 di atas. Sedangkan pemenuhan pekerjaan (nilai) adalah 0,404. Ini memungkinkan kita untuk mendapatkan persamaan untuk regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$Y = 3{,}925 + 0{,}563\ X_1 + 0{,}404\ X_2 + 7{,}979$

Yang artinya:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja keduanya diasumsikan nol ketika konstanta diatur ke nilai positif 3,925. Akibatnya, kemungkinan karyawan meninggalkan posisi mereka saat ini akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki koefisien regresi b_1 = 0,563, yang menunjukkan bahwa kenaikan satu persen Lingkungan Kerja Non Fisik akan menyebabkan peningkatan *niat keluar karyawan sebesar 0,563 persen* .
3. A b_2 = 0,404 untuk koefisien regresi Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa variabel Intensi Keluar Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,404 untuk setiap satu persen yang ditambahkan ke variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 8 Hasil Uji t

Koefisien [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Konstan)	3.925	7.979		.492	.625
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.563	.113	.592	4.974	.000
	Kepuasan kerja	.404	.212	.227	2.508	048

A. Variabel Dependen: Turnover Intention

Sumber: SPSS V.24

Lingkungan Kerja Non Fisik (X 1) berhubungan signifikan dengan Employee Turnover Intention (Y), dengan nilai t hitung 4,974 > t tabel 2,021 dan nilai sig 0,000<0,05. Lingkungan Kerja Non Fisik berhubungan positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Haleyora Powerindo Palembang, sehingga menolak Ho dan menerima Ha.

Karena t hitung = 2,508 dan t tabel = 2,021, maka tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah 0,048 < 0,05. Dengan demikian Ho tidak diterima, sedangkan Ha diterima, karena variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee *Turnover Intention* pada PT Haleyora . Powerindo Palembang.

Tabel 9 Hasil uji F

ANOVA [a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	122.785	2	61.393	16.889	.000 [b]
	Residual	145.401	40	3.635		
	Total	268.186	42			

A. Variabel Dependen: Turnover Intention

B. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: SPSS V.24

Ho ditolak dan Ha diterima karena lingkungan kerja non fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Employee Turnover Intention (Y) pada PT Haleyora Powerindo Palembang, seperti terlihat pada Tabel 9 di atas, dimana nilai F hitung sebesar 16,889 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,23 (16,889 > 3,23), dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05.

Tabel 10 Koefisien Korelasi (R)

Model ringkasan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. Error of the Estimate
1	0,673[a]	.453	.425	1914

Sumber: SPSS V.24

Tabel 10 menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja non fisik (X1) dan kepuasan kerja (X2), turnover intention (Y) diprediksi sebesar 0,673. Skor sebesar 0,673 (67,3 persen) masuk dalam kategori kuat apabila diinterpretasikan koefisien korelasinya, dengan interval kelas berkisar antara 0,60 sampai 0,799. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor selain kondisi kerja fisik dalam menentukan tingkat perputaran karyawan.

Tabel 11 Koefisien Determinasi (R^2)

Model ringkasan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. Error of the Estimate
1	0,673 sebuah	.453	.425	1914

Sumber: SPSS V.24

Tabel 11 sebelumnya menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh adalah 42,5. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor independen yang meliputi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen *turnover karyawan* sebesar 42,5%.

SIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan temuan dan pembahasan yang dikemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X 1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Haleyora Powerindo Palembang. Kepuasan Kerja (X 2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Turnover Intention (Y). Di PT Haleyora Powerindo Palembang, terdapat korelasi yang positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja (X2) dengan turnover intention (Y). Koefisien determinasi (R2) dihitung menjadi 0,425 berdasarkan temuan pengujian. Hal ini menunjukkan kontribusi gabungan sebesar 42,5% dari dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap konsep Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa 42,5 persen varians niat berpindah dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja, sedangkan 57,5 persen sisanya dapat dikaitkan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawannya dengan, antara lain, lebih memperhatikan hal-hal seperti fasilitas karyawan, tingkat kebisingan kantor, dan sikap staf. Agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, yang dapat meningkatkan semangat kerja. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan didasarkan pada bagaimana dia menilai beberapa elemen pekerjaan mereka. Ini berarti bahwa perusahaan harus terus-menerus menafkahi pekerjanya dengan membayar mereka upah layak dan memberikan bentuk kompensasi dan tunjangan lainnya. Demi memajukan ilmu sumber daya manusia,

disarankan juga bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama menambah dan menaikkan variabel lain selain Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja untuk menentukan ada atau tidaknya faktor lain, seperti gaji, tunjangan, beban kerja, motivasi kerja, dan sebagainya berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, khususnya di PT Haleyora Powerindo .

DAFTAR PUSTAKA

Diana dkk. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* .

Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. KOMERSIAL NASIONAL LA NINA. *Penyempurnaan: Jurnal Manajemen dan Bisnis* , *1* (1), 25. https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25 Edition 9* .

Hasibuan. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* .

Ida, BDPY, & I Komang, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Journal Manajemen Unud* , *6* (10), 5319–5347.

Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi* , *5* (2), 43–44.

Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Analisis Manajemen Bisnis (BMAJ)* , *3* (1), 35–45. https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429

Larasati. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kera terhadap Turnover Intention* .

Milenia Putri, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen* , *10* (2), 502–509.

Nanang Kurniawan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung* .

Nasir dkk. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention* .

Ningtyas, APA, & Purnomo, SH (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Elektronik Manajemen , Vol. 9* .

Norainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Tinjauan Manajemen* , *1* (2), 75. https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Menciptakan Pesona. *PERCEPATAN: Jurnal Ilmiah Nasional* , *3* (1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361

Oka Suryadinatha Gorda, AEAM (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi* , *24* (2), 193. https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573

Pranata, D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkeretaapian Indonesia (Kai) Divisi Regional III Palembang.*

Pusparani, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* , *2* (4), 534–543. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466

Sedarmayanti. (2017). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Jurnal Bisnis Manajemen Cakrawala , vol 1* .

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . https://massugiyantojambi.wordpress.com /2011/04/15/teori-motivasi/

Sunarsi. (2018). *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia.*

Zeffenne, dkk. (2017). *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan* .

Zulkarnaen, W. & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen , 2* (2).