



Veni Novianti¹
 Roswaty²
 Try Wulandari³

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. HOME CREDIT PALEMBANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Home Credit Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah sebanyak 93 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Home Credit Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji F. Untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan alat instrumen variabel penelitian digunakan uji validitas dan reabilitas pada SPSS Versi 24.0. Hasil analisis uji t penelitian ini memperoleh nilai signifikan lingkungan kerja non fisik sebesar $0,000 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$ untuk variabel kepuasan kerja, yang berarti secara parsial lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Home Credit Palembang. Hasil analisis uji F dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Home Credit Palembang sebesar (Sig.F $0,000 < 0,05$). Nilai uji koefisien determinasi (R_2) diperoleh nilai sebesar 0,932 dan variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja sebesar 93,2% dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja maka *turnover intention* dihasilkan oleh karyawan PT. Home Credit Palembang semakin baik.

Kata Kunci: Turnover Intention, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to find out how the non-physical work environment and job satisfaction partially and simultaneously influence the turnover intention of PT. Home Credit Palembang. This research uses quantitative analysis methods. The sample used in the research was 93 respondents. The data obtained in this research was through distributing questionnaires to employees of PT. Home Credit Palembang. The data analysis technique uses multiple linear analysis, with the t test and F test. To see the extent of the accuracy and feasibility of the research variable instruments, validity and reliability tests in SPSS Version 24.0 are used. The results of the t test analysis of this research obtained a significant value for the non-physical work environment of $0.000 < 0.05$ and $0.000 < 0.05$ for the job satisfaction variable, which means that partially the non-physical work environment and job satisfaction have a negative and significant effect on PT employee turnover intention. Home Credit Palembang. The results of the F test analysis and coefficient of determination show that simultaneously the non-physical work environment and job satisfaction have a significant influence on the turnover intention of PT employees. Home Credit Palembang is (Sig.F $0.000 < 0.05$). The coefficient of determination test value (R^2) obtained a value of 0.932 and variations in turnover intention can be explained by non-physical work environment variables and job satisfaction of 93.2% with a correlation coefficient (R) value of 0.966. This shows that the better the non-physical work environment and job satisfaction, the turnover intention generated by PT employees. HomeCredit Palembang is getting better.

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

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email: peniamora@gmail.com, rosawaty@uigm.ac.id, wulan@uigm.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya sebuah perusahaan yang memiliki dampak besar terhadap efektivitas sebuah perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Kesuksesan organisasi dimasa mendatang dapat ditentukan sebagaimana baiknya sumber daya manusia yang dikelola didalam organisasi tersebut namun apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Karyawan juga merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Namun hal yang sering terjadi saat ini karyawan sering dinilaimanajemen bahwa karyawan yang dianggap sebagai aset dapat dipindahkan bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengatur hubungan dan tugas dari tenaga kerja untuk dapat bekerja menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tujuan karyawan dan tujuan masyarakat (Hasibuan, 2019). Sedangkan menurut Dessler dalam Suprihanto & Putri (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu praktik serta kebijakan yang dibutuhkan oleh orang untuk menjalankan sebuah aspek manajemen sumber daya manusia meliputi perekrutan, penyingaran, pelatihan pengembangan serta penilaian.

Dengan adanya *Turnover intention* yang berujung pada keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan, maka akan sangat merugikan dari segi mental dan fisik yang terjadi pada diri karyawan. Karyawan tidak hanya berpindah secara fisik, namun juga membawa pengetahuan yang diperoleh dari perusahaan sebelumnya. Selain itu, pindahnya karyawan itu sendiri juga mengakibatkan kerugian pada perusahaan, perusahaan yang telah memberikan pelatihan kepada karyawan barunya dengan biaya yang besar, namun kemudian karyawan tersebut berpindah tempat kerja, sehingga perusahaan mengalami kerugian berupa biaya awal (rekrutmen), pelatihan dan pengembangan karyawan baru dan dampak lainnya yang dikibatkan dari pindahnya karyawan adalah perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja dan terpaksa mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan lagi.

Tabel 1. Data Turnover Intention PT Home Credit

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turnover	Persentase
2020	93	9	10%
2021	93	3	3%
2022	93	11	12%
2023	93	19	20%

PT Home Credit merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang sudah memiliki banyak karyawan dan cabang yang sudah tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya di kota Palembang. Akan tetapi banyak karyawan PT Home Credit yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Home Credit Palembang, karyawan memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya saat ini karena merasa bosan dan ingin mencari pekerjaan lain yang lebih menarik, alasan lain dari keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan karena faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kepuasan kerja yang rendah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang5 dibebankan Nitisemito dalam Marbun & Jufrizen (2022). sehingga suasana kerja yang baik dapat membuat karyawan senang melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, karyawan akan tidak betah bekerja apabila suasana kerja tidak menyenangkan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover intention, apabila kenyamanan lingkungan kerja tinggi maka Turnover intention karyawan rendah dan sebaliknya apabila tingkat kenyamanan lingkungan kerja rendah makan turnover intention akan tinggi.

Sedarmayanti dalam Luma (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu; lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok 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 diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan oleh perusahaan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Spector dalam Nabella (2021) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Lalu Darma, et al., (2019) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah generalisasi sikap karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam bekerja, serta harapan terhadap pengalaman masa depan. Spector dalam Helmy (2021) menyebutkan ada lima indikator kepuasan kerja; yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, bayaran/gaji yang pantas, kesempatan untuk mendapatkan promosi, pimpinan/atasan yang suportif dan mengayomi, dan rekan kerja/lingkungan kerja yang mendukung.

Rendahnya kepuasan kerja pada PT Home Credit Palembang juga dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja, dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya. Di PT Home Credit Palembang karyawan memiliki beban kerja yang cukup berat, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kemudian lingkungan kerja juga turut menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Home Credit Palembang, lingkungan kerja yang tidak dapat memenuhi harapan karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana hal tersebut akan mempengaruhi tingkat Turnover intention pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover intention, namun dibatasi pada hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT Home Credit Palembang, lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik dan non-fisik lalu kepuasan kerja yang dimaksud adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Home Credit Palembang serta bagaimana kedua faktor tadi mempengaruhi tingginya tingkat Turnover intention karyawan pada perusahaan tersebut yang diakibatkan dari lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kepuasan kerja yang rendah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Home Credit Palembang.

METODE

Bagian ini menjelaskan teknik yang meliputi pemilihan dan deskripsi sampel, pengumpulan data, asumsi klasik, model regresi, dan analisis data. Penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Data penelitian akan diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara online. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner online sebagai alat pengumpulan data. Survei dilakukan selama September hingga Januari 2024 dengan menyebarkan kuesioner melalui link Google Form. Kuesioner menggunakan kombinasi pertanyaan terbuka dan tertutup dengan menggunakan skala likert lima poin (sangat setuju dan sangat tidak setuju). Sampel penelitian ini adalah orang-orang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja di sebuah PT Home Credit Palembang.

Untuk memvalidasi hipotesis, para peneliti mengumpulkan informasi dari karyawan, akan dibuat pengukuran berdasarkan skala likert 5 poin untuk mengukur variabel yang diajukan (1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: kurang setuju, 4: setuju, 5: sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Instrumen yang digunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Home Credit Palembang.

Uji Validitas

Tabel 1. Data Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non-fisik	X1.1	0.495	0.1716	Valid
	X1.2	0.379	0.1716	Valid
	X1.3	0.479	0.1716	Valid
	X1.4	0.379	0.1716	Valid
	X1.5	0.561	0.1716	Valid
	X1.6	0.802	0.1716	Valid
	X1.7	0.447	0.1716	Valid
	X1.8	0.495	0.1716	Valid
	X1.9	0.711	0.1716	Valid
	X1.10	0.483	0.1716	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.561	0.1716	Valid
	X2.2	0.802	0.1716	Valid
	X2.3	0.447	0.1716	Valid
	X2.4	0.495	0.1716	Valid
	X2.5	0.711	0.1716	Valid
	X2.6	0.483	0.1716	Valid
	X2.7	0.479	0.1716	Valid
	X2.8	0.379	0.1716	Valid
	X2.9	0.447	0.1716	Valid
	X2.10	0.495	0.1716	Valid
Turnover Intention	Y1	0.379	0.1716	Valid
	Y2	0.495	0.1716	Valid
	Y3	0.479	0.1716	Valid
	Y4	0.379	0.1716	Valid
	Y5	0.447	0.1716	Valid
	Y6	0.495	0.1716	Valid
	Y7	0.711	0.1716	Valid
	Y8	0.483	0.1716	Valid
	Y9	0.379	0.1716	Valid
	Y10	0.561	0.1716	Valid

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 1 jumlah responden sebanyak 93 orang dan berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel tersebut sehingga dapat digunakan dalam melakukan penelitian karena kuesioner dapat dipercaya. Karena semua item pertanyaan sudah valid maka selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Data Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan

Lingkungan Kerja Non-fisik	0,863	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,927	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,983	0,60	Reliabel

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 2 tersebut diperoleh nilai Cronbach Alpha diatas standar reliabel 0,60 yang menunjukkan bahwa kuisioner variabel lingkungan kerja non- fisik, kepuasan kerja dan turnover intention tersebut sudah reliabel dengan nilai yang sangat tinggi. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		93	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.48169680	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.079	
	Negative	-.048	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.586 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.573
		Upper Bound	.599

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.3 data hasil uji normalitas data sampel (unstandardized residual) menggunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov pada taraf 0,05, maka didapat besaran nilai koefisien propabilitas Monte Carlo. Sig. Kolmogorov Smirnov pada dua sisi sebesar 0,586 lebih besar dari 0,05. Begitu juga Asymp. Sig. menunjukkan nilai 0,199 yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka secara statistik pada taraf signifikan 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa variasi sebaran data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan ketentuan jika nilai $VIF < 10$ atau nilai Tolerance $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai Tolerance $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.957	1.209		2.445	.016		
	X1	-.462	.083	-.398	-5.603	.000	.149	6.731
	X2	-.625	.076	-.586	-8.236	.000	.149	6.731

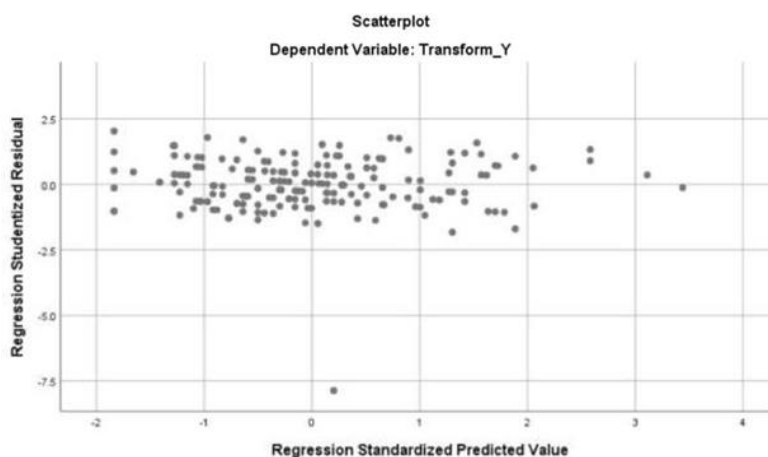
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar $0,149 > 0,10$, kepuasan kerja (X2) nilai tolerance sebesar $0,149 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar $6,731 < 10,00$ dan kepuasan kerja (X2) sebesar $6,731 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilihat dari hasil uji glejser.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterpot

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kebenaran mengenai pengaruh independen terhadap dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) dan variabel dependen yaitu turnover intention (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Coefficients					
a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.000	1.209		2.445	.016
	X 1	-.462	.083	-.398	5.603	.000
	X 2	-.625	.076	-.586	8.236	.000

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 5 model regresi yang diperoleh nilai konstan adalah 0,000 dan nilai koefisien regresi adalah -0,462 (X1) dan -0,625 (X2). Sementara pada persamaan regresinya sebesar $Y = 0,000 - 0,462 X_1 - 0,625 X_2 + e$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan secara detail mengenai pengaruh setiap variabel X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 0,000 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel turnover intention belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kepuasan kerja (X₂).
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -0,462 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang negatif terhadap turnover intention yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 poin dengan faktor lingkungan kerja non fisik maka akan turnover intention sebesar - 0,462. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,625 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap turnover intention yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin dengan faktor kepuasan kerja maka akan mempengaruhi turnover intention sebesar -0,625. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

Tahap selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kepuasan kerja (X₂), secara simultan maupun parsial terhadap turnover intention (Y).

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y). Data hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui Model Summary, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R).

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.932	.931	1.49807

Sumber: Output data dengan SPSS 24.0

Berdasarkan data pada Tabel 4.9, maka didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,966. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y) sebesar 96,6%. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya turnover intention tidak terlepas dari lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang ada. Artinya, jika lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang baik, maka turnover intention yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja buruk, maka turnover intention yang dihasilkan juga akan menurun.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.932	.931	1.49807

Maka didapat nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,932. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dalam turnover intention dapat dijelaskan melalui faktor lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Dengan demikian, berdasarkan data hasil temuan analisis koefisien determinasi ini maka dapat dinyatakan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.000	1.209		2.445	.016
	X ₁	-.462	.083	-.398	5.603	.000
	X ₂	-.625	.076	-.586	8.236	.000

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji t (parsial), maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah $0.000 < 0,05$ dimana T hitung $>$ T tabel ($5.603 > 1.662$). Hal tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak H₁ diterima. Artinya X₁ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Sedangkan nilai signifikan untuk pengaruh X₂ terhadap turnover intention (Y) adalah $0.000 < 0,05$. T hitung $>$ T tabel ($8.236 > 1.662$). Hal tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak H₂ diterima. Artinya X₂ berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2785.268	2	1392.634	620.545	.000 ^b
	Residual	201.979	90	2.244		
	Total	2987.247	92			

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 5, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y) adalah $0.00 < 0,05$ dimana F hitung $>$ F tabel ($620.545 > 3.10$). Hal tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak H₃ diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap turnover intention (Y) secara positif dan signifikan.

HASIL

Penelitian ini memberikan hasil lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan nilai sig. atau p-value sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja mereka cenderung memiliki turnover intention yang menurun bahkan tidak ada. Artinya, bahwa semakin baik penerapan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang ada pada karyawan maka akan semakin rendah pula turnover intention yang dihasilkan oleh karyawan PT. Home Credit Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilik Muviana (2022), pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sangat penting bagi organisasi untuk menyediakan atau mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan

(Meilano & Nugraheni, 2022). Berdasarkan penelitian Meilano & Nugraheni (2022), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan T hitung $> T$ tabel ($5.603 > 1.662$). Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Home Credit Palembang. Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah lingkungan kerja non fisik yang optimal. PT. Home Credit Palembang memberikan kemudahan kepada karyawannya berupa lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekeliling pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik aspek fisik maupun aspek non fisik (Fahmyet al., 2021). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi et al. (2021); Nela, et.al. (2021); Kurniawaty, et.al. (2019); Marezza, et.al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja non-fisik yang baik akan membuat pekerja merasa nyaman dan mendorong mereka untuk tetap berada di organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan didapatkan nilai sig sebesar $0.000 < 0,05$ dan T hitung $> T$ tabel ($8.236 > 1.662$). sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Home Credit Palembang. Kepuasan kerja merupakan respon positif atau memuaskan yang dihasilkan dari evaluasi kerja, prestasi kerja, atau pengalaman kerja (Wae-esor et al., 2019). Kepuasan kerja mengarah pada hasil kerja yang positif dan perilaku karyawan (Akinwale & George, 2020). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Salleh et al. (2022) menunjukan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervise kecuali rekan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pembuktian pengaruh negatif yang dilakukan peneliti berupaya untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka niat keluar karyawan dari perusahaan cenderung rendah (Rita Andini, 2019).

SIMPULAN

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dibuktikan dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($5.603 > 1.662$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($8.236 > 1.662$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention PT. Home Credit Palembang.

Hasil penelitian dengan menggunakan koefisien menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,966. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) sebesar 96,6%. Hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,932. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dalam turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 93,2% sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2019). Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressind
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92.

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw Hill.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Romansah, D., Hildayanti, S.K., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. *Jurnal EMT KITA*. 7(4), 1329-1339.
- Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2020). Pengaruh Work- Family Conflict, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT UngaranSari Garments Semarang). *Journal of Management*, 4(4), 1–1
- Engeline, I. M. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. 2(4), 65-69.
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Screenplay Productions Di Jakarta.
- Gabriela, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. 3(2), 13-16.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII (Edisi 8)*. : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keduapuluh Tiga*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1907>
- Hermawar, S., Aziz, F., & Maria M.M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah. *Journal of Management*. 2(2), 4-7.
- Issa, A. O. (2021). Effects of motivation on staff performance and job satisfaction. *Insaniyat: Journal of Islam and Humanities*, 5(2), 90-104
- Jimmy, S., & Gusti Bagus Honor Satrya. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasio nal Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*. 8(6) 3700-3729
- Kristin., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*. 2(1) 97– 107.
- Kurniawaty., Mansyur., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*. Lathif, M. Z., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Pt Bpr Bank Bapas 69 Magelang. *Transekon Omika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. 3(1), 32- 44
- Lilik, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Ekonomi Efektif, 3(4), 438–448
- Luma, M. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1), 39– 46. <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>
- Luz, C. M. D. R., Paula, S. L. de, & Oliveira, L. M. B. de. (2021). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101