

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
DAN KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. HEXING TECHNOLOGY**

SKRIPSI

Oleh:

ZEFANYA PANGGABEAN

2131150060



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2025**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
DAN KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. HEXING TECHNOLOGY**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M)

Oleh:

ZEFANYA PANGGABEAN

2131150060



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2025**



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zefanya Panggabean

NIM : 2131150060

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology” adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 4 Februari 2025



Zefanya Panggabean



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH LINGKUNG KERJA NON FISIK DAN
KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT.
HEXING TECHNOLOGY

Oleh :

Nama : Zefanya Panggabean
NIM : 2131150060
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjana Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

Jakarta, 4 Februari 2025

Menyetujui :

Pembimbing I

(Christina Natalia, SE., MM)
NIDN : 0325126102

Pembimbing II

(Fenny B.N.L. Tobing, SE, MMA)
NIDN : 0309066103

Ketua Program Studi Manajemen

(Jonny Siagian, SE., MMA)
NIDN : 0301086104



Dekan

(Dr. Ir. Kus Silvanita Mangani, M.A)
NIDN : 0015096301



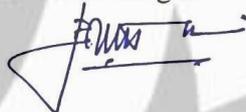
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada 4 Februari 2025 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama :

Nama : Zefanya Panggabean
NPM : 2131150060
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. HEXING TECHNOLOGY” oleh tim penguji yang terdiri dari :

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Dr. Ir. Edison Siregar, MM	Sebagai Ketua	
2. Nenny Anggraini, SE., M.Psi.	Sebagai Sekretaris	
3. Christina Natalia S., SE., MM.	Sebagai Anggota	

Jakarta, 4 Februari 2025



PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zefanya Pangabeau

NIM : 2131150060

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta, 4 Juni 2025



Zefanya Pangabeau

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Hexing Technology”.

Penelitian ini dibuat dan disusun sebagai skripsi penulis, serta sebagai syarat yang harus dipenuhi guna menempuh Sidang Ujian Sarjana serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia (FEB UKI)

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga menyadari tidak sedikit kendala dan halangan yang dihadapi penulis. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak maka penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Selama belajar di program studi Manajemen FEB UKI, penulis mendapat banyak ilmu dan pelajaran yang bermanfaat bagi kehidupan serta wawasan penulis. Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis banyak dibantu, diberi arahan, dukungan, serta semangat oleh orang – orang di sekitar penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas kasih sayang dan penyertaan yang telah diberikan kepada penulis untuk membimbing, membantu, dan menyertai disetiap proses kehidupan penulis sehingga dapat sampai diposisi saat ini tanpa kekurangan suatu apapun.
2. Keluarga penulis yang dimulai dari kedua orang tua penulis yaitu Bapak Tumpal Panggabean dan Ibu Rati Manurung. Kemudian kedua adik penulis yaitu Wendy Virginia Panggabean dan Ebenhaizer Panggabean yang sangat penulis cintai dan yang selalu memberi doa dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.

3. Prof. Dr. Dhaniswara K. Hardjono, SH., MH., MBA selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia.
4. Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, M.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.
5. Arya Gina Tarigan, SE., M.ak sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.
6. Jonny Siagian, SE., MMA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
7. Christina Natalia, SE., MM selaku dosen pembimbing materi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan membantu penulis dalam penyusunan materi skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu
8. Fenny B.N.L. Tobing, SE, MMA selaku dosen pembimbing metode dan alat yang yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan membantu penulis dalam pengolahan data pada skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan staf FEB UKI yang ikut serta membantu memberikan dukungan dan bantuan penulisan skripsi ini, semoga ilmu dan pengalaman yang diberikan dapat didedikasikan untuk kesuksesan penulis di hari – hari yang akan datang.
10. Bapak Yuka selaku General Manager HR PT. Hexing Technology yang memberikan saya tempat dan kesempatan untuk saya untuk melaksanakan penelitian skripsi di PT. Hexing Technology.
11. Teman-teman mahasiswa FEB UKI tersayang khususnya Feby, Elizabeth, Novi, Debora, Angel, dan Stephani untuk setiap kebersamaan, pengalaman dan kenangan yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan serta memberikan dukungan penuh kepada penulis dalam menulis skripsi ini.
12. Teman lama penulis yaitu Nabila dan Dinda untuk setiap kenangan, kebersamaan, pertemanan dan memberikan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan telah terlibat atas segala bantuan serta dukungan yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap melalui penelitian ini, dapat memberikan ilmu baru yang dapat bermanfaat bagi pembaca dimasa yang akan datang. Akhir kata, dengan segenap hati dan segala rasa syukur, sekali lagi penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak – banyaknya kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung penulis dalam pengembangan penelitian ini. Tuhan Memberkati Kita Semua.

Jakarta, 22 Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Hipotesis.....	7
1.6. Tujuan Penelitian.....	8
1.7. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori.....	9
2.1.1 Teori Keadilan.....	9
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	13
2.1.4 Kompetensi.....	18
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	24
2.3. Kerangka Pikir.....	26
2.4. Pertanyaan Penelitian atau Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis atau Desain Penelitian.....	29
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4.1 Variabel Bebas.....	31

3.4.2	Variabel Tidak Bebas	31
3.5.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	32
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5.2	Instrumen Pengumpulan Data	34
3.5.2.1	Uji Asumsi Klasik	34
3.5.2.1.1	Uji Normalitas	34
3.5.2.1.2	Uji Multikolinearitas.....	34
3.5.2.1.3	Uji heterokedastisitas.....	34
3.5.2.2	Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval.....	34
3.6.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	35
3.6.1	Uji Validitas.....	35
3.6.2	Uji Realibilitas	35
3.7.	Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.7.2	Analisis Linier Berganda	36
3.7.3	Uji Hipotesis.....	36
3.7.3.1	Uji t (Parsial)	36
3.7.3.2	Uji F (Simultan).....	37
3.7.3.3	Koefisien Determinasi (R^2)	38
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian.....	39
4.1.1	Analisis Deskriptif	39
4.1.1.1	Karakteristik Responden	39
4.1.1.2	Statistik Deskriptif	41
4.1.2	Hasil Uji Validitas	45
4.1.3	Hasil Uji Realibilitas	48
4.1.4	Hasil Normalitas	49
4.1.5	Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.1.6	Hasil Uji Heterokedastisitas	51
4.1.7	Hasil Pengujian Hipotesis.....	52
4.1.7.1	Analisis Linier Berganda.....	52
4.1.7.2	Hasil Uji t (Parsial).....	54
4.1.7.3	Hasil Uji F (Simultan).....	56
4.1.7.4	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.2.	Pembahasan	58
4.3.	Keterbatasan Penelitian	59
4.4.	Implikasi Manajerial.....	60
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan.....	61
5.2.	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		66

DAFTAR TABEL

1.1.	Data <i>Turnover Intention</i> PT. Hexing Technology 2024.....	3
1.2.	Kuesioner Pra-Survei Variabel <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Hexing Technology	3
2.2.	Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Hexing Technology	4
3.2.	Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompetensi Karyawan PT. Hexing Technology	5
4.2.	Penelitian Terdahulu.....	24
5.2.	Waktu Penelitian.....	30
3.2.	Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.1.	Skala Likert	33
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.2.	Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan	40
4.3.	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.4.	Hasil Statistik Deskriptif	42
4.5.	Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).....	43
4.6.	Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel Kompetensi (X2)	44
4.7.	Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	45
4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).....	46
4.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2).....	47
4.10.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	47
4.11.	Hasil Uji Realibilitas	48
4.12.	Hasil Uji Normalitas	49
4.13.	Hasil Uji Multikolinearitas	51
4.14.	Hasil Analisis Linier Berganda.....	53
4.15.	Hasil Uji t (Parsial) X1 ke Y	55
4.16.	Hasil Uji t (Parsial) X2 ke Y	55
4.17.	Hasil Uji F (Simultan)	57
4.18.	Hasil Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

2.1.	Kerangka Pikir.....	26
3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	29
4.1.	Uji Histogram Normalis Data.....	50
5.1.	Hasil Uji Heterokedastisitas	52



DAFTAR RUMUS

3.1.	<i>Turnover Rate</i>	32
6.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	70
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	74
Lampiran 4. Hasil Uji Realibilitas.....	77



ABSTRAK

Zefanya Panggabean, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Hexing Technology. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari 50 responden melalui kuesioner yang diolah menggunakan program SPSS versi 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif, namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, kompetensi memiliki pengaruh positif yang juga tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, kedua variabel ini tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai kontribusi sebesar 1,3%, sedangkan 98,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompetensi bukan merupakan faktor utama penyebab *turnover intention* karyawan di PT. Hexing Technology. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor lain, seperti kebijakan kompensasi, peluang pengembangan karier, dan kepuasan kerja, untuk mengurangi *turnover intention*. Penelitian ini juga memberikan peluang bagi studi selanjutnya untuk memperluas lingkup penelitian dan mempertimbangkan variabel tambahan yang lebih relevan.

Kata kunci: Lingkungan kerja non fisik, kompetensi, *turnover intention* karyawan

ABSTRACT

Zefanya Panggabean, *Analysis of the Effect of Non-Physical Work Environment and Competence on Employee Turnover Intention of PT Hexing Technology*

This study aims to analyze the effect of non-physical work environment and competence on employee turnover intention at PT Hexing Technology. Using quantitative research methods, data was collected from 50 respondents through questionnaires processed using the SPSS version 30 program. The results of the analysis show that the non-physical work environment variable has a negative, but insignificant effect on turnover intention. Meanwhile, competence has a positive influence that is also insignificant on turnover intention. Simultaneously, these two variables do not have a significant influence on turnover intention, with a contribution value of 1.3%, while the remaining 98.7% is influenced by other factors not examined. This study concludes that the non-physical work environment and competence are not the main factors causing employee turnover intention at PT Hexing Technology. Therefore, companies are advised to identify and evaluate other factors, such as compensation policies, career development opportunities, and job satisfaction, to reduce turnover intention. This research also provides opportunities for future studies to expand the scope of research and consider additional variables that are more relevant.

Keywords: *Non-physical work environment, competence, turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam berbagai sektor industri terus menghadapi tantangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. Salah satu faktor penting yang mendukung keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai penggerak utama dalam mendukung operasional, pengembangan strategi, hingga pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi aspek krusial yang harus dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Dalam praktiknya, salah satu indikator kesehatan organisasi dalam aspek SDM adalah *Turnover Intention*. *Turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya menjadi salah satu isu yang banyak diteliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Tingginya *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi dapat berdampak negatif terhadap stabilitas tenaga kerja, produktivitas, serta biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* guna merancang strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan.

Di tengah perubahan global, tren *turnover* karyawan di berbagai industri menunjukkan pola yang mengkhawatirkan. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan mempertahankan talenta terbaik, terutama di sektor yang membutuhkan keahlian khusus. Fenomena ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti perubahan pola kerja akibat digitalisasi, meningkatnya tuntutan fleksibilitas, hingga ekspektasi yang semakin tinggi dari para pekerja terhadap perusahaan, baik dari segi kompensasi maupun pengembangan karier.

Shaw et al (1998) menyatakan bahwa organisasi dengan sejarah angka *turnover* yang tinggi dengan berdasar berbagai alasan, cenderung membuat karyawan lamanya untuk meninggalkan organisasi juga. Ketika karyawan yang

meninggalkan organisasi meraih kesuksesan di pekerjaan yang baru, hal itu akan semakin mempengaruhi karyawan lama lainnya untuk keluar dari organisasi. Roseman (1981) mengatakan bahwa ukuran rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan dapat dikatakan tinggi apabila ketika mencapai angka 10% dalam satu tahun. Hal ini mencerminkan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam perusahaan.

Dalam konteks ini, memahami penyebab dan dampak *turnover intention* karyawan menjadi penting bagi perusahaan untuk merumuskan strategi yang efektif dalam mengelola SDM. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih terarah untuk meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai fenomena *turnover intention* karyawan di berbagai sektor, terutama di Indonesia, untuk mengidentifikasi pola dan solusi yang relevan.

PT. Hexing Technology adalah bagian dari Hexing Group yang terletak di Kawasan Industri Karawang dengan *workshop* milik sendiri dengan luas 12.500 m² serta memiliki fasilitas manufaktur yang lengkap dari SMT, Wave Solder hingga proses *assembly* dan *testing equipments*. Total Intvestasi sejak 2009 lebih dari 13 juta USD termasuk pembelian tanah, Pembangunan pabrik, dan pemasangan peralatan. Kapasitas produksi tahunan sebesar 3.000.000 unit yang disertifikasi oleh SPM

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Hexing Technology 2024

Bulan	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Akhir Karyawan	<i>Turnover Rate</i> Tiap Bulan (%)
Januari	50	3	2	51	3,96
Februari	51	3	1	53	1,92
Maret	53	1	3	51	5,77
April	51	1	2	50	3,96
Mei	52	2	0	52	0
Juni	52	1	3	50	5,88
Juli	50	2	1	51	1,98
Agustus	51	1	1	51	1,96
September	51	1	2	50	3,96
Oktober	50	1	1	50	2
November	50	2	0	52	0
Desember	52	0	2	50	3,92
<i>Total Turnover Rate</i>					35,31

Sumber : diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan data *turnover* karyawan PT. Hexing Technology pada tahun 2024 mencapai 35,31%, cukup tinggi melebihi 10% dari ukuran rasio *turnover* yang normal. Tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat membuat biaya operasional akan meningkat karena perusahaan harus terus merekrut, melatih, dan menyesuaikan karyawan baru, yang memerlukan waktu dan sumber daya. Selain itu, produktivitas juga dapat menurun, terutama jika karyawan yang keluar adalah individu berpengalaman atau memiliki keahlian khusus yang sulit digantikan. Berikut data *turnover intention* karyawan dari PT. Hexing Technology yang dilakukan melalui pra-survei :

Tabel 1.2 Kuesioner Pra-Survei Variabel *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Lingkungan kerja Perusahaan memenuhi harapan.	21	9
2.	Tertarik untuk mengeksplorasi peluang kerja di luar perusahaan	16	14
3.	Mulai mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain	10	20

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 30 responden, sembilan karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja perusahaan tidak memenuhi harapan, enam belas karyawan merasa tertarik untuk mengeksplorasi peluang kerja di luar perusahaan, dan sepuluh karyawan mulai mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis dan sosial dalam organisasi, seperti budaya kerja, hubungan antar karyawan, kepemimpinan, serta dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi.

Lingkungan kerja pun dapat berdampak secara negatif, karena karyawan yang bertahan mungkin merasa kehilangan semangat, terbebani tanggung jawab tambahan, atau merasa tidak aman dengan stabilitas perusahaan. Untuk mengetahui keadaan sebenarnya sehubungan dengan lingkungan kerja non fisik yang menjadi permasalahan dalam perusahaan, penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sehingga didapatkan hasil pra-survei sebagai berikut :

Tabel 1.3 Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Hexing Technology

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Tim saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	14	16
2.	Komunikasi antar rekan kerja di tim berjalan dengan baik.	13	17
3.	Suasana di tempat kerja terasa menyenangkan.	14	16

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden, enam belas karyawan merasa bahwa tim tidak saling mendukung dalam menyelesaikan tugas, tujuh belas karyawan komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan

baik, dan enam belas karyawan merasa suasana ditempat kerja tidak terasa menyenangkan.

Selain lingkungan kerja non-fisik, kompetensi karyawan juga berperan dalam memengaruhi *turnover intention*. Kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap peluang pengembangan karier dan penghargaan yang sepadan dari organisasi. Jika perusahaan tidak mampu menyediakan kesempatan pengembangan yang sesuai, karyawan dengan kompetensi tinggi mungkin akan merasa kurang dihargai dan berpotensi untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih sesuai dengan aspirasi mereka.

Untuk mengetahui keadaan sebenarnya sehubungan dengan kompetensi yang menjadi permasalahan dalam perusahaan, penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sehingga didapatkan hasil pra-survei sebagai berikut :

Tabel 1.4 Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompetensi PT. Hexing Technology

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Memiliki <i>jobdesk</i> yang sesuai dengan jenjang Pendidikan yang ditempuh.	12	18
2.	Mengetahui perkembangan terbaru yang berkaitan dengan pekerjaan.	19	11
3.	Memiliki pemahaman yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan	21	9

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari 30 responden, delapan belas karyawan tidak memiliki *jobdesk* yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh, sebelas karyawan tidak mengetahui perkembangan terbaru yang berkaitan dengan pekerjaan, dan sembilan orang tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Penelitian ini diperlukan untuk memahami lebih dalam mengenai penyebab peningkatan *turnover intention* karyawan pada PT. Hexing Technology di

tahun 2024, karena peningkatan *turnover intention* dapat menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan perusahaan, seperti kompensasi, pengembangan karier, budaya kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan.

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka punya sehingga hal tersebut dapat memberikan tekanan dalam proses mereka bekerja dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.
2. Kurangnya peluang untuk pengembangan karir atau promosi dapat menyebabkan karyawan merasa terjebak dalam posisi yang stagnan. Karyawan yang tidak melihat jalur karir yang jelas cenderung lebih mudah meninggalkan perusahaan.
3. Lingkungan kerja non fisik seperti budaya perusahaan yang tidak mendukung, tidak inklusif, atau tidak sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Konflik interpersonal atau hubungan yang buruk antara karyawan, atau antara karyawan dan manajer, juga dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan meningkatkan *turnover intention*.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, faktor yang mempengaruhi permasalahan cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti, berikut batasan yang ditetapkan penulis:

1. Lingkungan kerja non fisik seperti budaya perusahaan yang tidak mendukung, tidak inklusif, atau tidak sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Konflik interpersonal atau hubungan yang buruk antara karyawan, atau antara karyawan dan manajer, juga dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan meningkatkan *turnover intention*.
2. Karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka punya sehingga hal tersebut dapat memberikan tekanan dalam proses mereka bekerja dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.
3. Penulis berfokus hanya meneliti seluruh karyawan tetap pada PT. Hexing Technology.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* PT. Hexing Technology?
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention* PT. Hexing Technology?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap *Turnover Intention* PT. Hexing Technology?

1.5 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
2. Untuk menganalisis bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
3. Untuk menganalisis bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis: Penelitian ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan antara lingkungan kerja non fisik, kompetensi, dan *turnover intention*.
- b. Bagi Perusahaan: Penelitian ini membantu PT. Hexing Technology mengurangi *turnover intention* karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik serta kompetensi karyawan seperti memperbaiki hubungan kerja, dan menerapkan kebijakan yang mendukung kepuasan serta produktivitas.
- c. Bagi peneliti selanjutnya : Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel dan cakupan variabel. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan tersebut, serta keseimbangan antara hidup bekerja dengan pribadi yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Keadilan

Menurut teori keadilan yang dikemukakan oleh John Stacey Adams pada tahun 1963, karyawan akan membandingkan rasio antara input yang mereka berikan kepada organisasi, seperti waktu, kompetensi, dan usaha, dengan output yang mereka terima, seperti gaji, pengakuan, dan kondisi kerja. Dalam konteks lingkungan kerja non fisik, karyawan akan mengevaluasi apakah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta dukungan sosial yang mereka terima sudah menciptakan rasa keadilan. Jika mereka merasa lingkungan kerja tidak mendukung secara emosional atau sosial, maka mereka akan merasa diperlakukan tidak adil, yang berpotensi meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi.

Selain itu, kompetensi sebagai salah satu input penting dalam pekerjaan juga berperan dalam membentuk persepsi keadilan. Ketika karyawan merasa bahwa kompetensi mereka tidak dihargai secara proporsional dengan kontribusi yang diberikan, seperti kurangnya pengakuan atau tidak adanya peluang pengembangan, mereka akan mengalami ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini muncul karena adanya ketidakseimbangan antara upaya yang telah mereka lakukan dengan imbalan yang diperoleh. Dalam situasi seperti ini, karyawan akan merasa termotivasi untuk mencari organisasi yang lebih adil dalam mengelola kompetensi dan memberi penghargaan yang sesuai.

Ketika karyawan merasa ada ketidakadilan, baik karena lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif maupun karena kompetensi mereka tidak diakui, dampaknya akan terlihat pada *turnover*. Perasaan tidak adil dapat mendorong karyawan untuk keluar dari organisasi sebagai bentuk reaksi atas ketidakpuasan yang dirasakan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang adil, baik dari segi interaksi sosial maupun penghargaan terhadap kompetensi, sangat penting untuk

menekan tingkat *turnover*. Dengan kata lain, teori keadilan membantu menjelaskan bagaimana ketidakseimbangan dalam perlakuan terhadap karyawan dapat memicu *turnover*, sementara penerapan prinsip keadilan dalam lingkungan kerja dan pengelolaan kompetensi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana ia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 2011). Menurut Robert dan Jackson (2012) *turnover intention* merupakan sebuah proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi dan harus segera digantikan. Bothma dan Roodt (2013) mengartikulasikan *turnover intention* niat berpindah sebagai karyawan yang mengalami emosi negatif terhadap organisasi dan oleh karena itu, menimbang pilihan mereka, apakah akan meninggalkan organisasi atau tidak.

Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut, *turnover intention* merupakan proses atau suatu keinginan karyawan akan meninggalkan perusahaan dan harus segera digantikan, dalam hal ini berarti adanya tanggung jawab perusahaan untuk segera mencari pengganti agar tidak mengganggu jalannya Perusahaan.

A. Faktor *Turnover Intention*

Mobley et al (1978) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1. Karakter Individu Organisasi,

Yaitu forum yang tujuannya ditentukan bersama oleh karyawan yang terlibat. Untuk mencapai suatu tujuan, harus ada interaksi yang saling terkait antar elemen organisasi. Faktor pribadi yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan yaitu usia, pendidikan, dan status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

Meliputi lingkungan fisik maupun social. Lingkungan fisik meliputi suhu, cuaca, arsitektur, bangunan, dan kondisi tempat kerja. Lingkungan social meliputi budaya social di lingkungan kerja, serta kualitas kehidupan kerja.

3. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi antara lain kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan dengan supervisor, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional ialah sebagai konsep yang turut serta menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. Komitmen mengacu terhadap respon emosional; (*affective*) individu pada keseluruhan organisasi.

B. Indikator *Turnover Intention*

Indikator dalam *turnover intention* menurut Harnoto dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) adalah:

1. Tingkat absensi yang meningkat.
2. Mulai jenuh dalam bekerja dengan ditandai malas bekerja.

3. Adanya peningkatan pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan.
4. Meningkatnya protes keatasan terhadap kebijakan perusahaan kepada pimpinan.
5. Perilaku yang berbeda dari biasanya seperti dulu sering bertanggung jawab sekarang sangat kurang bertanggung jawab.

Indikator dari Variabel *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (2013) adalah :

1. Pikiran Untuk Keluar
2. Keinginan Untuk Mencari Lowongan
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan *turnover intention* (Deswarta et al., 2021) yaitu :

1. Berfikir untuk keluar

Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.

2. Mencari Pekerjaan Baru

Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.

3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

Berdasarkan indikator dari para ahli tersebut, peneliti mensintesis kembali indikator tersebut yang disesuaikan dengan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yang disintesis peneliti yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar
2. Pencarian alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada elemen-elemen yang tidak dapat dilihat secara fisik tetapi memiliki dampak besar terhadap pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Menurut Edgar Schein dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership*, budaya organisasi merupakan salah satu aspek utama yang membentuk lingkungan kerja. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh organisasi, yang dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung atau justru menimbulkan ketidakpuasan. Daniel Goleman, dalam karya *Emotional Intelligence*, menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif; suasana emosional yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. 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.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan

manusia. Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang tidak dapat dilihat atau dirasakan secara langsung melalui panca indera, namun dapat dirasakan melalui interaksi dan hubungan antar individu di tempat kerja. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya menciptakan suasana kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan, serta kemampuan pengendalian diri, sehingga tercipta hubungan kerja yang positif dan kondusif bagi karyawan.

A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik :

1. Budaya Organisasi:

Edgar Schein menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan asumsi yang tidak terlihat tetapi memengaruhi perilaku karyawan. Budaya yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung, sedangkan budaya yang toksik dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres.

2. Komunikasi:

Daniel Goleman menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan di antara karyawan, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik dan ketidakpuasan.

3. Dukungan Sosial:

Maslach dan Leiter menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan sangat penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Lingkungan yang menyediakan dukungan emosional dan praktis membantu karyawan merasa lebih terhubung dan termotivasi.

4. Hubungan Interpersonal:

Kahn dan Byosiere menyoroti bahwa kualitas hubungan antarpribadi di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kolaborasi dan menciptakan suasana yang positif.

5. Kepemimpinan:

Goleman juga mencatat bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada lingkungan kerja. Pemimpin yang empatik dan mendukung dapat menciptakan kultur organisasi yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

6. Pengakuan dan Apresiasi:

Herzberg dalam Teori Dua Faktor menyatakan bahwa penghargaan atas kinerja karyawan meningkatkan motivasi. Lingkungan yang memberikan pengakuan dan apresiasi dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja.

7. Fleksibilitas Kerja:

Penelitian oleh Hill et al. menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Ini berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas yang lebih tinggi.

8. Suasana Emosional:

Kahn dan Byosiere juga menjelaskan bahwa suasana emosional di tempat kerja, termasuk tingkat stres dan kepuasan, dapat memengaruhi kinerja. Suasana yang positif dapat meningkatkan motivasi, sedangkan suasana yang negatif dapat menurunkan morale

B. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

1. Komunikasi

Komunikasi yang baik adalah salah satu elemen kunci dalam lingkungan kerja non fisik. Ini mencakup komunikasi yang jelas dan terbuka antara semua level manajemen dan karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi dapat mengalir dengan lancar, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi. Karyawan yang merasa dapat berkomunikasi dengan atasan mereka tanpa hambatan akan lebih merasa dihargai dan termotivasi.

2. Hubungan Kerja

Hubungan yang baik antara atasan, rekan kerja, dan bawahan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Ketika karyawan merasa dihargai dan didengar, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan berkontribusi secara positif terhadap tim dan organisasi.

3. Kondisi Kerja

Perusahaan seharusnya menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama di antara semua tingkatan karyawan. Ini termasuk mendorong kolaborasi antara atasan dan

bawahan, serta antara rekan sejawat. Dukungan ini dapat berupa pelatihan tim, kegiatan membangun tim, dan kebijakan yang memfasilitasi komunikasi terbuka. Dengan kondisi yang mendukung, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif.

4. Suasana Kerja

Menciptakan suasana kekeluargaan di tempat kerja sangat penting untuk lingkungan kerja non fisik. Suasana yang ramah dan akrab dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa seperti bagian dari "keluarga", mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan loyal terhadap organisasi, yang berdampak positif pada retensi karyawan.

Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya (2021) menyebutkan indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Hubungan antar Karyawan

Interaksi antar karyawan dalam lingkungan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja mereka. Kondisi di sekitar tempat kerja dan kolaborasi antar karyawan saat menyelesaikan tugas akan memperlancar proses kerja. Hubungan yang baik di antara karyawan menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan efisiensi, yang pada gilirannya berdampak positif pada hasil kerja mereka.

2. Hubungan Bawahan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memiliki dampak signifikan pada cara karyawan menjalankan tugasnya. Hubungan yang bersahabat dan saling menghormati antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan kerjasama yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ketika atasan menunjukkan sikap yang positif, hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja, sehingga meningkatkan semangat dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan indikator dari para ahli tersebut, peneliti mengambil indikator yang disesuaikan dengan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik menurut Noorainy, 2017 yaitu:

1. Komunikasi
2. Hubungan Kerja
3. Kondisi Kerja
4. Suasana Kerja
5. Tanggung Jawab Kerja

2.1.4 Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017) Kompetensi adalah kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif di lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau kualifikasi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien dalam suatu pekerjaan atau peran tertentu. Ini juga mencakup kemampuan untuk mengadaptasi diri dengan situasi dan tantangan baru, serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk memecahkan masalah atau mengambil keputusan yang tepat. Kompetensi bukan hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek-aspek interpersonal dan sosial yang mendukung keberhasilan dalam lingkungan kerja.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Menurut Spencer & Spencer (1993), faktor yang mempengaruhi kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pengetahuan merupakan dasar bagi penguasaan materi atau informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas, sementara keterampilan lebih berfokus pada kemampuan praktis dalam melaksanakan tugas tersebut. Sikap dan perilaku individu juga menjadi penentu dalam keberhasilan mereka dalam menghadapi situasi tertentu di tempat kerja. Selain itu, menurut Dave (1980), faktor lain yang turut memengaruhi kompetensi adalah pengalaman yang diperoleh individu sepanjang kariernya, yang membantu mereka untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya pelatihan dan pengembangan, juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi seseorang. Faktor-faktor eksternal seperti teknologi dan perubahan industri juga mempengaruhi kompetensi, karena individu harus terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan di pasar kerja yang terus berkembang.

Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan sangat penting untuk kinerja optimal karyawan. Ketika ada ketidaksesuaian antara kompetensi dan tugas, itu dapat berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Organisasi perlu memastikan karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka untuk memaksimalkan kinerja dan menghindari masalah yang mungkin timbul.

A. Manfaat Kompetensi :

Menurut Ruky dalam buku Edy Sutrisno tahun 2010, mengatakan bahwa perusahaan-perusahaan besar memakai kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Adapun beberapa manfaat merekrut pekerjaan yang mempunyai kompetensi, antara lain:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Kompetensi individu bisa dipakai sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Kompetensi atau kecakapan tenaga kerja bisa dijadikan sebagai dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5. Kompetensi juga bisa membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi pada perubahan yang terjadi.
6. kompetensi bisa memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi :

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

Hal ini merupakan prinsip serta standar moral yang dianut individu dalam bekerja. Keyakinan yang dimiliki seseorang akan membentuk cara mereka berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Misalnya, seorang karyawan yang menjunjung tinggi integritas akan selalu berusaha bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan transparan dalam setiap tugas yang dijalankan.

2. Keahlian atau Keterampilan

Keterampilan ini dapat berupa keterampilan teknis (hard skills), seperti penguasaan teknologi atau keahlian dalam suatu bidang tertentu, serta keterampilan non-teknis (soft skills), seperti kemampuan komunikasi dan kepemimpinan. Keahlian

ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan profesi.

3. Pengalaman

Melalui pengalaman kerja, individu dapat memahami berbagai situasi, mengasah keterampilannya, serta belajar dari tantangan yang dihadapi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin luas pula wawasan dan kemampuannya dalam menghadapi permasalahan di lingkungan kerja, sehingga kompetensinya semakin meningkat.

4. Karakteristik Personal

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, yang berpengaruh terhadap cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, seseorang yang memiliki karakter proaktif akan lebih cepat mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan menemukan solusi atas suatu permasalahan, sehingga dapat meningkatkan kompetensinya dalam bekerja.

5. Motivasi

Motivasi menjadi dorongan utama yang mengarahkan individu dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kompetensi mereka. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti keinginan untuk belajar dan berkembang, maupun dari luar (ekstrinsik), seperti insentif, penghargaan, atau pengakuan dari atasan. Seseorang dengan motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar dapat mencapai hasil yang lebih baik.

6. Isu-isu Emosional

Kondisi emosional yang stabil akan membantu individu untuk tetap fokus, berpikir jernih, serta mengambil keputusan yang tepat. Sebaliknya, tekanan emosional yang tinggi, seperti stres berlebihan atau konflik di tempat kerja, dapat

menghambat produktivitas dan kinerja seseorang. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola emosi menjadi penting dalam meningkatkan kompetensi individu.

7. Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual mencerminkan tingkat kecerdasan dan kemampuan berpikir seseorang dalam memahami serta menyelesaikan masalah. Kemampuan ini mencakup pemecahan masalah, kreativitas, analisis, serta daya pikir kritis yang berperan dalam meningkatkan kompetensi kerja. Individu dengan kapasitas intelektual yang tinggi lebih mudah dalam beradaptasi terhadap perubahan dan menemukan solusi inovatif dalam pekerjaannya.

C. Indikator Kompetensi :

Menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Pengetahuan (Knowledge).
2. Pemahaman (Understanding).
3. Kemampuan/Ketrampilan (Skill).
4. Nilai (Value).
5. Sikap (Attitude).
6. Minat (Interest).

Menurut Rahmat (2019), ada tiga hal yang dijadikan sebagai indikator dalam pengukuran kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Karyawan

Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan (Knowledge)

3. Konsep diri (Sikap)
4. Sifat (Trait)
5. Motif

Berdasarkan indikator dari para ahli tersebut, peneliti mengambil indikator yang disesuaikan dengan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Rahmat, 2019 yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Karyawan

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan literatur atau laporan penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya dan digunakan untuk membangun kerangka teoritis, mendukung argument, serta membandingkan hasil dalam penelitian yang sedang dilakukan (Creswell, 2009). Penulis mengambil beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkuat bahan kajian pada penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat berupa beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Bora Kim, Heyao Yu, Yidan Huang, dan Seoki Lee (2023)	<u><i>Impact of Customer Incivility on Restaurant Employee Stress Spread and Turnover: COVID-19 Vaccination Mandate</i></u>	Penelitian ini menyatakan bahwa ketidaksopanan pelanggan memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> karyawan
2.	Mariana Strenitzerova dan Stanislava Komackova (2023)	<u><i>The Impact of Age Diversity on Employee Turnover and Loyalty in the Postal Sector</i></u>	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa keragaman usia di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat <i>turnover</i> dan loyalitas karyawan.
3.	Iveta Ozolina-Ozola (2014)	<u><i>The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Turnover</i></u>	Hasil yang didapat dari analisis ini menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mengurangi tingkat <i>turnover</i> karyawan.
4.	Asta Savanevičienė, Sigita Vaitkevičius, Rūta Čiutienė, Evelina Meilienė (2015)	<u><i>The Linkage between the Sources of Employment and Employee Turnover: The Role of Labour Exchange</i></u>	Hasil yang didapat dari analisis ini menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara jenis organisasi dan penggunaan layanan " <i>Labour Exchange</i> ", serta pengaruhnya terhadap tingkat <i>turnover</i> karyawan. Layanan ini dapat meningkatkan <i>turnover</i> karyawan di organisasi dengan gaya manajemen yang lebih bergantung pada tenaga kerja yang kurang terampil dan berorientasi jangka pendek.

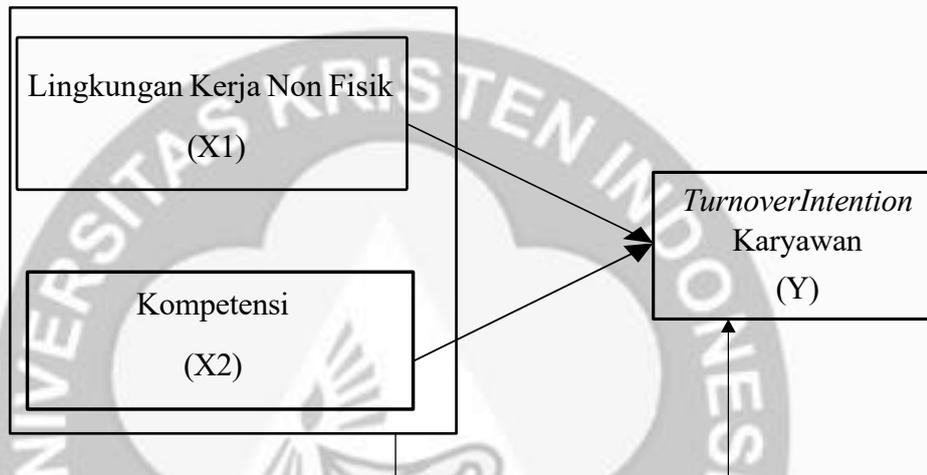
Berdasarkan penelitian terdahulu di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* telah dilakukan oleh berbagai peneliti dengan metode analisis yang beragam. Penelitian Bora Kim et al (2023) menggunakan metode mediasi dan moderasi untuk memahami hubungan antara ketidaksopanan pelanggan, penyebaran stres, dan turnover karyawan serta menunjukkan bahwa ketidaksopanan pelanggan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Penelitian Mariana Strenitzerova & Stanislava Komackova (2023) menggunakan analisis data sekunder dari laporan statistik dan audit personel dengan hasil bahwa keragaman usia ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* dan loyalitas karyawan.

Penelitian Iveta Ozolina-Ozola (2014) menggunakan analisis dokumen dan survei pakar dengan hasil bahwa praktik-praktik SDM seperti desain pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi, manajemen kinerja, dan komunikasi internal memiliki pengaruh positif dalam mengurangi *turnover*. Penelitian Asta Savanevičienė et al (2015) menggunakan metode kluster berdasarkan intensitas pekerjaan, redundansi, dan *turnover* karyawan dengan hasil bahwa layanan *Labour Exchange* paling sering digunakan oleh organisasi dengan *turnover* tinggi yang bergantung pada tenaga kerja murah.

Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan memberikan novelty dalam mengkaji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap *turnover* karyawan, yang jarang dijadikan fokus utama dalam penelitian sebelumnya. Dengan mengeksplorasi faktor seperti suasana kerja, hubungan interpersonal, dukungan atasan, serta kompetensi karyawan, penelitian ini menawarkan pendekatan baru untuk memahami dan mengurangi *turnover*. Studi ini juga relevan karena berfokus pada PT. Hexing Technology, sebuah perusahaan di industri teknologi dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Selain itu, pendekatan ini menyoroti pentingnya sinergi antara peningkatan keterampilan karyawan dan penciptaan iklim kerja yang mendukung untuk mengurangi *turnover* secara efektif, khususnya dalam konteks tenaga kerja di Indonesia.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir ialah konsep, teori, atau pemikiran yang mendasari penelitian yang dilakukan. Kerangka ini disusun berdasarkan kajian Pustaka dan penelitian terdahulu untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian secara sistematis (Sugiyono, 2015). Adapun kerangka pikir dapat digambarkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber : Data diolah penulis

- a. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1): Lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan, dapat berdampak signifikan terhadap PT. Hexing Technology. Ketika lingkungan kerja non fisik tidak terjadi dengan baik, karyawan akan merasakan ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hal ini dapat berpotensi terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Hexing Technology.
- b. Kompetensi (X2): Kompetensi kerja karyawan juga merupakan salah satu kunci terjadinya *turnover intention* karyawan. Ketidaksiuaian antara pekerjaan karyawan dengan kompetensi yang mereka miliki dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan rendahnya kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak mampu menjalankan tugas dengan baik atau merasa tidak dihargai. Akibatnya, mereka lebih mungkin

mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.

- c. *Turnover Intention (Y)*: *Turnover intention* merupakan hasil akhir dari terjadinya variabel-variabel di atas yang tidak baik. Dalam penelitian ini, *turnover* karyawan diukur sebagai hasil pengaruh dari lingkungan kerja non fisik dan kompetensi kerja.

2.4 Pernyataan Penelitian atau Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atas penelitian yang dilakukan dan dibuktikan kebenarannya dalam pengujian. Dengan telah dibuatnya kerangka pemikiran di atas maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*.

Ketika lingkungan kerja non-fisik tidak mendukung seperti, budaya kerja yang toksik, kurangnya penghargaan, atau konflik antar karyawan, dapat membuat karyawan cenderung merasa tidak nyaman, stres, dan tidak dihargai. Hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih positif. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H₁: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

2. Kompetensi Terhadap *Turnover Intention*.

Kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membuat karyawan merasa frustrasi, stres, atau bahkan gagal mencapai target kerja. Kondisi ini sering menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan minat

mereka. Oleh karena itu, memastikan kesesuaian kompetensi karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan merupakan langkah penting untuk menekan tingkat *turnover*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut. :

H₂: Kompetensi Berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention*.

Lingkungan kerja non-fisik dan kompetensi secara bersama-sama berperan dalam memengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif, seperti komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, serta budaya kerja yang positif, dapat menciptakan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan, sehingga mereka lebih cenderung bertahan dalam perusahaan. Di sisi lain, kompetensi yang dikelola dengan baik melalui pelatihan dan pengembangan karier membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek yang jelas dalam pekerjaannya. Ketika kedua faktor ini berjalan secara optimal, *turnover intention* dapat ditekan karena karyawan merasa terikat secara emosional dan profesional dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan peluang pengembangan kompetensi agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

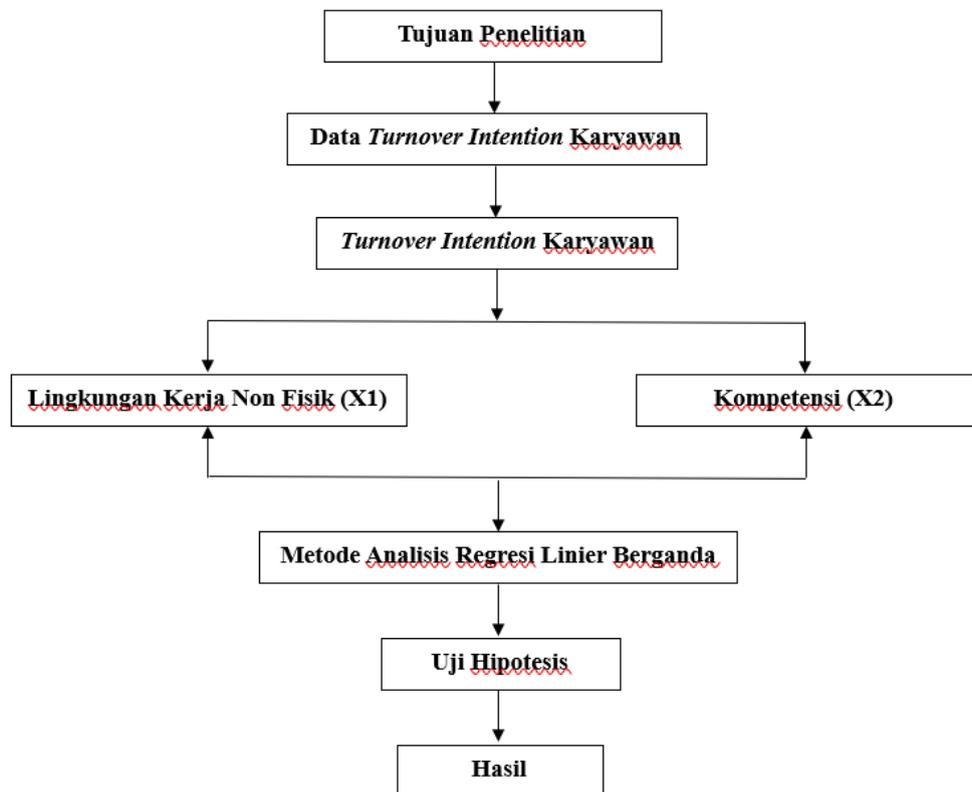
H₃: Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis atau Desain Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik.



Gambar 3.1 Kerangka konseptual penelitian

Sumber : data diolah penulis

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal yang berfokus untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas lingkungan kerja non fisik, kompetensi dan variabel terikat *turnover*

intention. Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan pengaruh antar variabel, desain kausal kiranya memberikan hasil yang komprehensif dan tidak multikolinearitas.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hexing Technology yang berlokasi di Karawang, Jalan Mitra Timur II Blok D24, Parungmulya, Kec. Ciampel, Karawang, Jawa Barat 41363. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak perusahaan memberikan izin penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, yaitu bulan September 2024 sampai dengan Desember 2024.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Sep				Okt					Nov				Des					Jan					Feb
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1
Pengajuan Proposal																								
Bimbingan Proposal																								
Proses Pembuatan Proposal																								
Sidang Proposal																								
Bimbingan Skripsi																								
Proses Penelitian																								
Sidang Skripsi																								

Sumber : data diolah penulis

3.3 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan judul penelitian, populasi PT. Hexing

Technology adalah merupakan sampel penelitian berjumlah 50 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas biasa disebut dengan variabel *independent*, variabel inilah yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel ini dilambangkan dengan X yang mempengaruhi atau menjadi penyebab dari variabel lainnya.

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3.4.2 Variabel Tidak Bebas

Variabel terikat biasa disebut dengan variabel *dependent*, variabel ini dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini dilambangkan dengan Y.

a. *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di suatu organisasi, baik untuk berpindah ke perusahaan lain maupun keluar dari dunia kerja. *Turnover intention* sering dianggap sebagai indikator awal dari keputusan aktual seorang karyawan untuk mengundurkan diri. Tingkat *turnover* yang tinggi sering kali menjadi indikasi adanya

masalah dalam lingkungan kerja, seperti ketidakpuasan karyawan, kepemimpinan yang kurang efektif, atau kurangnya peluang pengembangan karir. Sementara itu, *turnover* yang terkontrol dan terencana, seperti rotasi karyawan untuk promosi, dapat menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pertumbuhan organisasi. *Turnover* yang berlebihan dapat membawa dampak negatif, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, penurunan produktivitas, serta gangguan dalam operasi organisasi.

Berikut rumus dalam menghitung tingkat *turnover* karyawan :

Rumus 3.1 Turnover Rate

$$Turnover Rate = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar dalam setahun}}{(\text{Karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun}) : 2} \times 100\%$$

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Hubungan Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Suasana Kerja 5. Tanggung jawab Kerja (Noorainy, 2017)	Skala Likert
Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Karyawan (Rahmat, 2019)	Skala Likert
<i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar (Disintesakan Peneliti, 2025)	Skala Likert

Sumber : Data sekunder (diolah penulis)

3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah alat penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat, dan *reliabe*. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Untuk mendapatkan data penelitian, penulis melakukan Observasi, dengan survey lokasi penelitian pada Perusahaan PT. Hexing Technology dan wawancara langsung pada karyawan di Perusahaan PT. Hexing Technology agar mendapatkan data yang spesifik.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data menggunakan informan yang diberikan sejumlah pertanyaan untuk kepentingan penelitian. Penelitian kuantitatif menggunakan wawancara dengan bentuk wawancara terstruktur.

3. Kuesioner

Kuesioner ialah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan menuliskan pernyataan serta membutuhkan jawaban dari responden untuk menemukan fakta dari tema kajian yang dilaksanakan.

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Skala Likert	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Instrumen Pengumpulan Data

3.5.2.1 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah data penelitian bersumber dari populasi yang sebenarnya normal. Metode untuk menguji normalitas menggunakan Uji Jarque-Bera dan alternatif lainnya adalah Uji Kolmogorov-Smirnov yang membandingkan distribusi residual dengan distribusi normal. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi yang menunjukkan bahwa model regresi dapat dipercaya dalam estimasi koefisien.

3.5.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang terlalu tinggi di antara variabel independen. Multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu kestabilan model regresi, sehingga mempengaruhi akurasi estimasi koefisien.

3.5.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk memeriksa varians residual (*error*) pada model regresi tetap konstan atau berubah. Metode yang digunakan untuk memeriksa heteroskedastisitas dengan Uji Glejser. Dengan kriteria pengujian jika nilai $p > 0,05$, maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.5.2.2 Transformasional Data Ordinal Menjadi Data Interval

Perhitungan analisis regresi mensyaratkan skala data yang digunakan minimal dengan skala interval. Sedangkan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang berskala ordinal

sehingga data tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan independent parametric. Oleh karena itu data ordinal tersebut harus ditingkatkan (ditransformasikan)

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS .

3.6.2 Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan independen. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan independen dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu independen dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode untuk merangkum dan menggambarkan karakteristik utama dari sekumpulan data, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang detail dan ringkas mengenai data yang dikumpulkan, dapat memberikan pemahaman jelas tentang distribusi, kecenderungan pusat, dan penyebaran data yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan variabel lingkungan kerja non fisik, kompetensi, dan

turnover intention. Dengan ini, dapat mengidentifikasi pola dasar dan variasi data sebelum ke analisis lebih lanjut, sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

3.7.2 Analisis Linear Berganda

Analisis Regresi linier Berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel responden (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) secara bersama-sama. Dalam pengaruh dengan penelitian ini, variabel bebas adalah Lingkungan kerja non fisik (X1), Kompetensi (X2) sedangkan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y), persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rumus 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = A + B1X1 + B2X2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel *turnover intention*

X1 = Variabel (Lingkungan Kerja Non Fisik)

X2 = Variabel (Kompetensi)

A = Konstanta persamaan regresi

B1 = Koefisien regresi variabel X1

B2 = Koefisien regresi variabel X2

ε = error

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). *P* – value dibandingkan terhadap α (5% = 0,05) ialah kemunculan dari uji untuk memperoleh

hasil kajian penelitian yang memakai angka probabilitas signifikansi ialah:

- A. Probabilitas signifikansi > 0.05 , artinya H_0 diterima.
- B. Probabilitas signifikansi < 0.05 , artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh variabel independent secara individu berpengaruh pada variabel dependen.

Uji Hipotesis 1 :

H_0 : B1: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

H_a : B1: Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

Uji Hipotesis 2 :

H_0 : B2: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

H_a : B2: Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Untuk

mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat tingkat signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$.

Adapun ketentuan dari uji F yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis 3 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk menunjukkan seberapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, penulis menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner melalui *google form* yang disebarakan kepada karyawan tetap PT. Hexing Technology yang berlokasi di Kawasan Industri Karawang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden. Karakteristik responden terbagi atas (1) Jenis kelamin, (2) Jenjang Pendidikan dan (3) Lama Bekerja. Berikut merupakan karakteristik dari responden :

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun hasil demografis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	28	56
Wanita	22	44
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 28 orang (56% dari keseluruhan responden) dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 22 orang (44% dari keseluruhan responden). Jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin pria.

2. Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Adapun hasil demografis responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam Perusahaan PT. Hexing Technology dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	8	16
S1	28	56
S2	14	28
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 8 orang (16% dari keseluruhan responden), lalu jumlah responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 28 orang (56% dari keseluruhan responden), dan jumlah responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 14 orang (28% dari keseluruhan responden). Jumlah responden terbanyak berdasarkan jenjang pendidikan adalah responden dengan jenjang pendidikan S1.

3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja dalam Perusahaan

Adapun hasil demografis responden berdasarkan lama bekerja dalam Perusahaan PT. Hexing Technology dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
2-3 tahun	12	24
4-6 tahun	22	44
> 6 tahun	16	32
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa jumlah responden lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 12 orang (24% dari keseluruhan responden), lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 22 orang (44% dari keseluruhan responden), dan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 16 orang (32% dari keseluruhan responden). Jumlah responden terbanyak berdasarkan lama bekerja dalam PT. Hexing Technology adalah responden dengan lama bekerja 4-6 tahun.

4.1.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Kompetensi (X2), dan *Turnover Intention* (Y).

Berikut hasil uji statistik deskriptif yang dijelaskan pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Non Fisik	50	9.24	20.97	14.7384	2.41017
Kompetensi	50	7.92	17.91	14.3809	2.20382
Turnover Karyawan	50	8.38	20.07	13.6440	2.37034
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Output SPSS Versi 30

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menjabarkan asumsi dalam variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebagai variabel independen mempunyai nilai mean 14,73 dan standar deviasi (std deviation) sebesar 2,41. Dalam variabel Kompetensi (X2) sebagai variabel independen mempunyai nilai mean 14,38 dan standar deviasi (std deviation) sebesar 2,20.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompetensi (X2) selaku variabel independen, dan *Turnover Intention* (Y) selaku variabel dependen. Untuk lebih detail, berikut merupakan hasil rekapitulasi jawaban responden dari masing-masing variabel, diantaranya :

A. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Saya merasa memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat atau masukan.	12	16	6	11	5	50	169	3,38
2.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saat bekerja dalam tim.	7	14	13	14	2	50	160	3,2
3.	Saya merasa fasilitas yang tersedia di tempat kerja memadai untuk mendukung produktivitas.	9	15	12	11	3	50	166	3,32
4.	Saya merasa suasana di tempat kerja terasa menyenangkan dan inspiratif.	8	18	11	10	3	50	168	3,36
5.	Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan selalu jelas dan terukur.	10	12	10	14	4	50	160	3,2
Mean Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik								3,292	

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, jawaban responden atas pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) diperoleh rata-rata skor 3,292.

B. Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Karyawan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab mereka.	10	15	12	9	4	50	168	3,36
2.	Karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	9	18	7	11	5	50	165	3,3
3.	Karyawan menunjukkan sikap positif dan antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-sehari.	6	15	13	12	4	50	172	3,44
4.	Karyawan bersikap terbuka terhadap umpan balik dan siap untuk melakukan perbaikan.	10	15	10	10	5	50	165	3,3
5.	Karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan Perusahaan dan berusaha untuk mencapainya.	11	18	7	12	2	50	174	3,48
Mean Variabel Kompetensi								3,376	

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, jawaban responden jawaban responden atas pernyataan dari variabel Kompetensi (X2) diperoleh rata-rata skor 3,376.

C. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Saya merasa sering mempertimbangkan peluang baru untuk meningkatkan karir.	4	15	7	19	5	50	144	2,88
2.	Saya berfikir tentang kemungkinan untuk mengeksplorasi lingkungan kerja yang berbeda.	6	12	12	15	5	50	139	2,78
3.	Saya merasa aktif mencari informasi tentang peluang kerja di Perusahaan lain.	6	18	8	14	4	50	158	3,16
4.	Karyawan memiliki niat yang kuat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	7	15	2	21	5	50	148	2,96
5.	Saya merasa terdorong untuk menjelajahi opsi karir yang lebih sesuai dengan minat yang saya inginkan.	2	21	3	16	8	50	143	2,86
Mean Variabel <i>Turnover Intention</i>									2,928

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.7, jawaban responden atas pernyataan dari variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh rata-rata skor 2,928.

4.1.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas didalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kevalidan atau ketepatan dari suatu instrumen yang digunakan. Instrumen yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner melalui google formulir yang disebarkan kepada 50 responden. Kemudian, data yang telah diperoleh oleh penulis selanjutnya diolah menggunakan *software* SPSS versi 30. Pengujian validitas

dilakukan pervariabel penelitian, yakni variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi, dan *Turnover Intention*.

Uji signifikansi ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dalam hal ini, n adalah jumlah sampel yaitu sebesar 50 responden. Jika r hitung $>$ dari r tabel dan nilai positif, maka dapat disimpulkan indikator dinyatakan valid. Dengan $N = 50$ dan tingkat signifikansi = 0,05. Maka diperoleh, hasil r tabel sebesar 0,284. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,460	0,284	Valid
X1.2	0,215	0,284	Invalid
X1.3	0,083	0,284	Invalid
X1.4	0,495	0,284	Valid
X1.5	0,052	0,284	Invalid
X1.6	0,336	0,284	Invalid
X1.7	0,402	0,284	Valid
X1.8	0,595	0,284	Valid
X1.9	0,538	0,284	Valid
X1.10	0,383	0,284	Invalid
X1.11	0,031	0,284	Invalid

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat R hitung $>$ R tabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel X1 layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,264	0,284	Invalid
X2.2	0,423	0,284	Valid
X2.3	0,366	0,284	Invalid
X2.4	0,454	0,284	Valid
X2.5	0,344	0,284	Invalid
X2.6	0,285	0,284	Invalid
X2.7	0,334	0,284	Invalid
X2.8	0,505	0,284	Valid
X2.9	0,586	0,284	Valid
X2.10	0,402	0,284	Valid

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel X2 layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,615	0,284	Valid
Y.2	0,519	0,284	Valid
Y.3	0,310	0,284	Invalid
Y.4	0,477	0,284	Valid
Y.5	0,222	0,284	Invalid
Y.6	0,287	0,284	Invalid
Y.7	0,268	0,284	Invalid
Y.8	0,564	0,284	Valid
Y.9	0,258	0,284	Invalid
Y.10	0,615	0,284	Valid

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel *turnover intention* dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Y layak digunakan dalam penelitian ini.

4.1.3 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas didalam penelitian ini digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu instrumen yang digunakan. Instrumen yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner melalui google formulir yang disebarakan kepada 50 responden. Data yang telah diperoleh oleh penulis selanjutnya diolah menggunakan *software* SPSS versi 30 dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*.

Pengujian reliabilitas dilakukan pervariabel penelitian, yakni variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi, dan *Turnover Intention*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach's* >0.60. Berikut hasil uji realibilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,746	0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,764	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,747	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.11, menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Kompetensi (X2), dan *Turnover Intention* (Y) adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* \geq 0,6), maka dapat disimpulkan bahwa item-item dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal.

4.1.4 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik untuk mengetahui sebaran sebuah data. Uji ini digunakan untuk mengetahui data pada setiap variabel itu berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2017). Normalitas data penting karena dianggap dapat mewakili populasi. Kemudian uji normalitas menggunakan metode uji Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria jika sig > dari 0,05 maka data berdistribusi normal begitu juga sebaliknya jika < dari 0,05 tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 30, hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

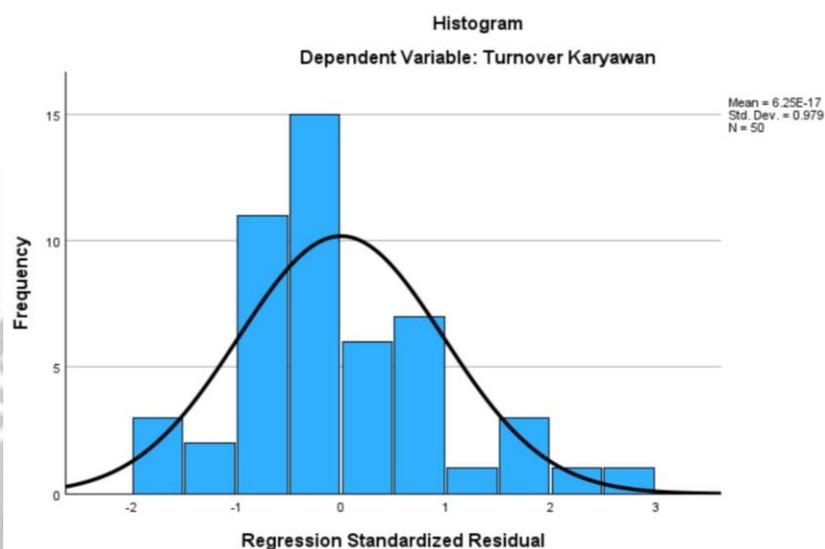
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.92254562	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.125	
	Negative	-.060	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.051	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.050	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.045
		Upper Bound	.056

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS Versi 30

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 tersebut, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,051. Hal ini artinya data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga

dapat dijelaskan dengan melihat dari hasil pengujian histogram sebagai berikut yang menunjukkan data berdistribusi secara normal.



Gambar 4.1 Uji Histogram Normalis Data

Sumber : Output SPSS Versi 30

Dari gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa lengkung kurva menunjukkan garis normal. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.1.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Adapun ketentuan pada pengujian ini jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 30, hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.684	3.570		3.833	<.001		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.120	.143	-.120	-.840	.405	.990	1.010
	Kompetensi	.190	.146	.186	1.301	.200	.990	1.010

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

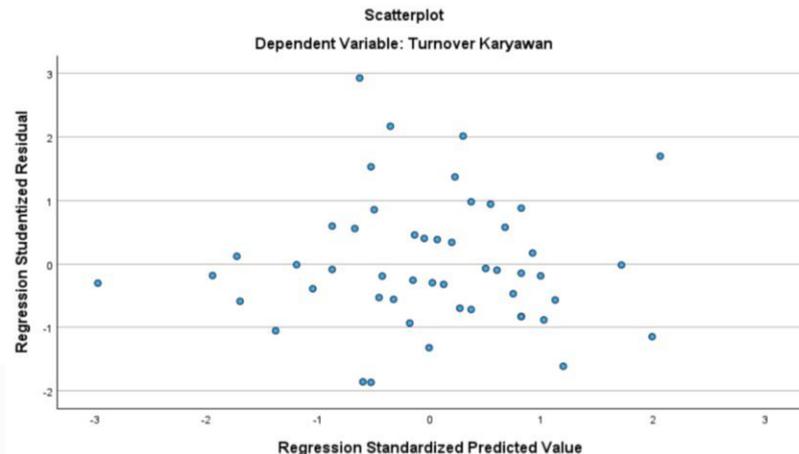
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13 dapat terlihat bahwa penelitian ini terbebas dari multikolonieritas karena memiliki nilai Tolerance $\geq 0,1$ yaitu sebesar 0,990 dan nilai VIF ≤ 10 yaitu sebesar 1,010. Maka dapat di katakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel dalam penelitian ini.

4.1.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi Variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ningsih dan Dukulang, 2019).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 30, hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS Versi 30

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi layak dipakai untuk variabel lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi yang menginterpretasikan variabel *turnover intention*.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Perhitungan analisis regresi mensyaratkan skala data yang digunakan minimal dengan skala interval. Sedangkan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang berskala ordinal sehingga data tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan statistik parametric. Oleh karena itu data ordinal tersebut harus ditingkatkan (ditransformasikan) terlebih dahulu dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI) dengan program IBM SPSS Statistic 30.

4.1.7.1 Analisis Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel

terikat) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah Lingkungan kerja non fisik (X1), Kompetensi (X2) sedangkan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y), Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 30, hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.120	3.166		3.828	<.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.104	.140	-.105	-.740	.463
	Kompetensi	.212	.153	.197	1.385	.173

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.14 tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,120 - 0,104 X1 + 0,212 X2 + e$$

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen, dilihat pada kolom Unstandardized Coefficients yang artinya nilai koefisien regresi (B) sudah dilengkapi dengan nilai error (std. Error) pada saat mengolah data dengan program SPSS.

Keterangan:

1. Konstanta (A) = 12,120

Artinya adalah jika Lingkungan Kerja Non Fisik 0 dan Kompetensi 0 maka *Turnover Intention* bernilai sebesar 12,120.

2. B1 menunjukkan nilai sebesar -0,104 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Jika variabel lingkungan kerja non fisik naik sebesar satu-satuan maka variabel *turnover* karyawan turun sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi (X2) dianggap konstan atau tetap.
3. B2 menunjukkan nilai sebesar 0,212 yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Jika variabel Kompetensi naik sebesar satu-satuan maka variabel *Turnover Intention* turun sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dianggap konstan atau tetap.

4.1.7.2 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung dan t tabel dengan signifikansi 0,05 (5%) maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

Pengambilan keputusan berdasarkan :

A. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

B. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial) X1 ke Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.423	2.103		7.332	<.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.121	.141	-.123	-.857	.396

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho1: Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

Ha1: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar $0,396 > 0,05$ sehingga dikatakan variabel tidak signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial) X2 ke Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.449	2.209		4.730	<.001
	Kompetensi	.222	.152	.207	1.462	.150

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho2: Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

Ha2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Kompetensi adalah sebesar $0,150 > 0,05$ sehingga dikatakan variabel signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

4.1.7.3 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan pada dasarnya bertujuan untuk mengukur besarnya variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, untuk mengambil keputusan apakah Ho diterima atau ditolak dengan membandingkan F hitung dan F tabel.

A. Jika probabilitas signifikansi > 0.05 dan F hitung $< F$ tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

B. Jika probabilitas signifikansi < 0.05 dan F hitung $> F$ tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini :

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.779	2	7.390	1.333	.273 ^b
	Residual	260.528	47	5.543		
	Total	275.307	49			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber : Output SPSS Versi 30

Berdasarkan tabel 4.17 nilai signifikansi yang diperoleh sebesar (0,273 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Hexing Technology.

4.1.7.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.231 ^a	.053	.013	2.98408

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja

Non fisik dan Kompetensi memiliki nilai R Square sebesar 0,013 atau 1,3%. Sedangkan sisanya sebesar 98,7% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap *turnover intention* Karyawan PT. Hexing Technology. Maka dalam penelitian ini hasil diperoleh dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden dan mengumpulkan kembali (tabulasi). Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan Program SPSS Versi 30 dari dua variabel independen (lingkungan kerja non fisik dan kompetensi) yang dimasukkan kedalam pengujian statistik.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* secara parsial. Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar $0,396 > 0,05$ sehingga dikatakan variabel tidak signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap *turnover intention* secara parsial. Tabel 4.16 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kompetensi adalah sebesar $0,150 > 0,05$ sehingga dikatakan variabel signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi secara bersama – sama (simultan) terhadap *turnover intention*. Berdasarkan tabel 4.17 nilai signifikansi sebesar ($0,273 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Hexing Technology.

Hasil analisis ini Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di PT. Hexing Technology. Analisis secara parsial menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk kedua variabel tersebut adalah 0,396 dan 0,150, yang berarti keduanya tidak berpengaruh secara signifikan. Selain itu, analisis simultan juga mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan tersebut.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini perlu diperhatikan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Batasan sampel : Penelitian ini hanya dilakukan di perusahaan PT. Hexing Technology. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh perusahaan lainnya.
2. Variabel Penelitian : Penelitian ini lebih berfokus mengkaji beberapa faktor penyebab terjadinya *Turnover Intention* Karyawan yang meningkat di perusahaan PT. Hexing Technology seperti Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi tanpa mempertimbangkan secara mendalam faktor lainnya.

4.4 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian diatas, meskipun lingkungan kerja non fisik dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Hexing Technology, perusahaan tetap perlu memperhatikan hal tersebut untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Manajemen perusahaan dapat memastikan karyawan merasa dihargai, mendukung komunikasi yang terbuka, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, pengembangan kompetensi karyawan juga perlu menjadi prioritas, seperti melalui pelatihan dan program pengembangan keterampilan, agar mereka merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan pekerjaan. Mengingat bahwa faktor lain lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*, perusahaan juga disarankan untuk mengevaluasi aspek lain, seperti sistem kompensasi, peluang pengembangan karier, dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompetensi terhadap *turnover intention* Karyawan PT. Hexing Technology. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap dalam perusahaan PT. Hexing Technology. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS 30, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika kondisi lingkungan kerja non fisik memburuk, kemungkinan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan, akan meningkat. Namun, pengaruh ini dianggap tidak signifikan, yang berarti faktor lingkungan kerja non fisik bukanlah penyebab utama dari *turnover intention* karyawan PT. Hexing Technology. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hexing Technology.
2. Peningkatan kompetensi cenderung diikuti oleh peningkatan angka *turnover intention*. Namun, pengaruh ini dianggap tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan meskipun kompetensi mengalami kenaikan, kemungkinan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan itu sedikit. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hexing Technology.
3. Ketika kedua faktor tersebut dianalisis secara bersamaan, tidak ada hubungan yang cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa keduanya mempengaruhi keputusan karyawan, secara bersama-sama untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, baik kondisi lingkungan kerja non fisik maupun tingkat kompetensi karyawan tidak dapat dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT.

Hexing Technology sehingga perlu diteliti faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh. Selain itu, hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) yang dijelaskan menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan kompetensi karena memiliki nilai *R Square* sebesar 0,013 atau 1,3%, sedangkan sisanya sebesar 98,7% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompetensi secara bersama – sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan dan akademisi, yakni diantaranya:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik, untuk meningkatkan apresiasi antar rekan kerja, perusahaan dapat mendorong budaya saling menghargai melalui pelatihan komunikasi, program apresiasi seperti “Employee Shout-Out,” serta kebiasaan memberikan umpan balik positif secara terbuka. Sementara itu, kejelasan tanggung jawab dapat ditingkatkan dengan menyusun deskripsi pekerjaan yang lebih detail, menerapkan Key Performance Indicators (KPI) yang spesifik, serta mengadakan sesi briefing rutin agar pembagian tugas lebih jelas. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan lingkungan kerja menjadi lebih positif dan produktif.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner variabel kompetensi, untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang relevan, program mentoring, serta akses ke sumber belajar yang mendukung pengembangan kompetensi. Sementara itu, untuk mendorong keterbukaan terhadap umpan balik, penting untuk menciptakan budaya komunikasi yang konstruktif melalui sesi evaluasi berkala, serta memberikan apresiasi bagi karyawan yang aktif melakukan perbaikan.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan terbuka terhadap pengembangan diri.

3. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner variabel *turnover intention*, untuk mengurangi keinginan karyawan mengeksplorasi lingkungan kerja lain, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan peluang pengembangan karier, menyediakan tantangan baru, serta membangun lingkungan kerja yang lebih dinamis dan suportif. Selain itu, mendengarkan aspirasi karyawan melalui diskusi terbuka dan memberikan kesempatan rotasi atau proyek lintas divisi dapat membantu mereka merasa lebih termotivasi dan terikat dengan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainun Na'im Basori, M., Prahiawan, W., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (n.d.-a). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018a). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 2, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Falakha, A. (2020b). *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN OUTSOURCING (STUDI PADA PT. TRIFA SARI NUSANTARA)*. 4(3).
- Kim, B., Yu, H., Huang, Y., & Lee, S. (2023a). Impact of customer incivility on restaurant employee stress spread and turnover: COVID-19 vaccination mandate. *International Journal of Hospitality Management*, 113. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103522>
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2022a). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1). www.alfamartku.com
- Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2017). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 6(11), 5970–5998.
- Manajemen, J., Krisnadwipayana Nur'aini Marzani, B., & Dharmawan, D. (2017a). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG Nur'aini Marzani 1)*.
- Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja, P., & Mulyadi, H. (n.d.-a). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA*.

- Novie Citra Arta, D., Pabendon, T., Sandy, S., Abduh Anwar, M., Taime, H., Penerbangan Jayapura, P., Jambatan Bulan, S., & Muhammadiyah Sidenreng Rappang, U. (n.d.-b). *ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT WITH TURNOVER INTENTION: LITERATURE REVIEW ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION: LITERATUR REVIEW*.
- Olubiyi, O., Smiley, G., Luckel, H., & Melaragno, R. (2019a). A qualitative case study of employee turnover in retail business. *Heliyon*, 5(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01796>
- Ozolina-Ozola, I. (2014b). The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Turnover. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156, 223–226. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.178>
- Paşaoğlu, D. (2015). Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 315–324. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.101>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Savanevičienė, A., Vaitkevičius, S., Čiutienė, R., & Meilienė, E. (2015b). The Linkage between the Sources of Employment and Employee Turnover: the Role of Labour Exchange. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1466–1470. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00417-7](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00417-7)
- Speicher, L. L., & Francis, D. (2023b). Improving Employee Experience: Reducing Burnout, Decreasing Turnover and Building Well-being. *Clinical Gastroenterology and Hepatology*, 21(1), 11–14. <https://doi.org/10.1016/j.cgh.2022.09.020>
- Strenitzerova, M., & Komackova, S. (2023b). The Impact of Age Diversity on Employee Turnover and Loyalty in the Postal Sector. *Transportation Research Procedia*, 74, 172–179. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2023.11.127>

LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner Penelitian

Informasi Responden :

1. Nama Lengkap

2. Jenis Kelamin

- Laki – laki
- Perempuan

3. Jenjang Pendidikan

- SMA
- S1
- S2

4. Lama bekerja pada perusahaan PT. Hexing Technology

- 2 – 3 tahun
- 4 – 6 tahun
- Lebih dari 6 tahun

A. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan (Lingkungan Kerja Non Fisik)	5	4	3	2	1
		Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Komunikasi						
1.	Saya merasa memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat atau masukan.					
2.	Saya merasa didengar ketika menyampaikan pendapat.					

Hubungan Kerja						
3.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja tanpa adanya konflik yang menghambat pekerjaan.					
4.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saat bekerja dalam tim.					
Kondisi Kerja						
5.	Sistem kerja di perusahaan ini sudah terorganisir dengan baik.					
6.	Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja saya saat ini.					
7.	Saya merasa fasilitas yang tersedia di tempat kerja memadai untuk mendukung produktivitas.					
Suasana Kerja						
8.	Saya merasa suasana di tempat kerja terasa menyenangkan dan inspiratif.					
Tanggung Jawab Kerja						
9.	Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan selalu jelas dan terukur.					
10.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki nilai dan kontribusi bagi perusahaan.					
11.	Saya merasa memiliki kendali atas pekerjaan yang saya lakukan.					

B. Indikator Kompetensi

No	Pernyataan (Kompetensi)	5	4	3	2	1
		Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Pengetahuan						
1.	Karyawan dapat mengaplikasikan teori atau konsep yang saya pelajari dalam pekerjaan sehari-hari.					
2.	Karyawan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab mereka.					
3.	Karyawan memiliki wawasan yang cukup tentang industri dan tren yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
Keterampilan						
4.	Karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
5.	Karyawan mampu bekerja di bawah tekanan tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.					
6.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
Sikap Karyawan						
7.	Karyawan bersikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi.					
8.	Karyawan bersikap terbuka terhadap umpan balik dan siap untuk melakukan perbaikan.					

9.	Karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan Perusahaan dan berusaha untuk mencapainya.					
10.	Karyawan menunjukkan sikap positif dan antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-sehari.					

C. Indikator *Turnover Intention*

No	Pernyataan (<i>Turnover Intention</i>)	5	4	3	2	1
		Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Memikirkan Untuk Keluar						
1.	Saya merasa sering mempertimbangkan peluang baru untuk meningkatkan karir.					
2.	Saya berfikir tentang kemungkinan untuk mengeksplorasi lingkungan kerja yang berbeda.					
3.	Saya merasa masa depan karir saya lebih baik jika saya meninggalkan perusahaan ini.					
Pencarian Alternatif Pekerjaan						
4.	Saya merasa terdorong untuk menjelajahi opsi karir yang lebih sesuai dengan aspirasi mereka.					
5.	Saya merasa aktif mencari informasi tentang peluang kerja di Perusahaan lain.					
6.	Saya terbuka terhadap tawaran kerja dari perusahaan lain.					
Niat Untuk Keluar						
7.	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang					

	lebih sesuai dengan harapan saya.					
8.	Saya merasa ada peluang karier yang lebih baik di luar perusahaan ini.					
9.	Saya tidak melihat prospek karier yang jelas jika saya tetap bekerja di perusahaan ini.					
10.	Karyawan memiliki niat yang kuat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.					

Lampiran 2 – Tabulasi Data Kuesioner

A. Tabulasi Data Skor Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Nomor Responden	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)					Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	3	3	5	3	19
3	3	4	4	4	5	20
4	1	2	2	3	2	10
5	5	2	3	4	5	19
6	4	4	2	2	2	14
7	3	2	4	2	5	16
8	2	4	2	4	5	17
9	4	5	5	5	1	20
10	2	1	4	4	1	12
11	5	2	2	1	5	15
12	2	2	4	4	2	14
13	1	4	1	2	4	12
14	4	2	4	5	4	19
15	5	2	1	1	1	10
16	4	3	2	3	2	14
17	1	4	3	4	4	16
18	2	3	1	3	4	13
19	4	2	5	2	3	16
20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	3	2	5	18
22	5	3	4	4	2	18
23	2	2	5	1	4	14
24	5	1	3	3	3	15
25	1	3	4	4	2	14
26	2	2	2	4	4	14
27	4	4	2	3	2	15

28	3	3	3	2	3	14
29	2	4	5	4	2	17
30	5	5	4	3	5	22
31	3	3	3	4	3	16
32	4	4	4	2	2	16
33	2	2	5	4	5	18
34	5	2	3	5	4	19
35	5	5	5	2	2	19
36	4	4	4	4	4	20
37	1	4	4	5	5	19
38	4	2	2	4	4	16
39	2	3	2	4	1	12
40	5	3	3	2	2	15
41	4	5	5	5	5	24
42	3	3	2	2	4	14
43	2	4	5	4	2	17
44	4	3	2	5	3	17
45	4	5	4	4	2	19
46	2	5	4	3	4	18
47	4	2	3	3	3	15
48	5	5	5	3	3	21
49	4	3	3	5	2	17
50	5	4	4	3	3	19

B. Tabulasi Data Skor Variabel Kompetensi

Nomor Responden	Kompetensi (X2)					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	3	2	4	4	17
2	1	5	5	4	3	18
3	2	2	1	1	2	8
4	4	2	5	5	4	20
5	5	5	2	1	2	15
6	4	3	3	3	5	18
7	5	4	2	4	4	19
8	2	4	4	3	5	18
9	4	2	2	5	2	15
10	2	5	4	5	4	20
11	4	4	4	2	3	17
12	2	2	3	1	2	10
13	4	4	4	5	4	21
14	3	2	2	3	5	15
15	1	1	4	2	4	12
16	3	2	3	4	3	15
17	3	1	2	3	5	14
18	4	5	4	1	4	18
19	3	2	3	5	4	17
20	5	5	3	4	2	19

21	4	5	1	4	2	16
22	3	4	4	3	4	18
23	5	5	2	4	2	18
24	3	1	1	5	4	14
25	4	4	4	3	1	16
26	3	4	3	2	5	17
27	5	3	5	4	3	20
28	3	3	3	4	5	18
29	5	4	2	2	2	15
30	1	2	4	1	5	13
31	3	3	3	3	3	15
32	2	1	3	2	2	10
33	4	4	1	4	4	17
34	2	4	3	5	5	19
35	4	3	2	4	4	17
36	3	5	4	4	5	21
37	2	2	2	5	1	12
38	5	3	4	4	4	20
39	4	4	2	2	2	14
40	3	4	4	3	3	17
41	2	2	4	5	4	17
42	5	4	2	2	5	18
43	4	4	4	5	4	21
44	1	4	3	2	5	15
45	4	5	5	2	4	20
46	5	4	4	3	4	20
47	2	2	5	4	2	15
48	3	4	5	2	3	17
49	4	4	3	4	2	17
50	5	1	3	3	4	16

C. Tabulasi Data Skor Variabel *Turnover* Karyawan

Nomor Responden	<i>Turnover</i> Karyawan (Y)					Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	2	4	4	5	2	17
2	3	2	3	4	4	16
3	2	2	4	2	2	12
4	4	4	5	4	4	21
5	2	2	4	2	4	14
6	2	3	3	4	1	13
7	2	4	4	2	2	14
8	4	3	5	5	4	21
9	2	3	2	1	5	13
10	4	4	4	2	2	16
11	5	2	3	4	4	18
12	3	1	1	2	4	11
13	2	2	3	4	2	13
14	4	1	4	5	2	16

15	2	4	2	4	4	16
16	3	1	3	2	2	11
17	5	5	5	4	4	23
18	2	2	4	5	2	15
19	4	5	1	2	4	16
20	3	3	2	5	3	16
21	2	2	5	1	4	14
22	2	4	4	2	2	14
23	4	2	2	1	4	13
24	2	4	2	2	3	13
25	2	2	4	1	4	13
26	4	5	2	5	2	18
27	1	2	2	2	4	11
28	3	3	4	4	4	18
29	4	5	1	5	4	19
30	1	4	4	2	2	13
31	5	5	5	1	5	21
32	4	2	4	2	2	14
33	2	5	2	4	1	14
34	5	2	4	4	4	19
35	4	3	3	2	1	13
36	4	3	4	2	2	15
37	1	2	1	4	4	12
38	2	4	3	2	2	13
39	4	3	2	4	3	16
40	2	4	4	2	1	13
41	3	2	2	3	4	14
42	4	3	5	2	1	15
43	1	2	4	3	4	14
44	3	1	2	2	1	9
45	4	3	2	4	2	15
46	2	5	4	2	4	17
47	4	3	2	2	1	12
48	2	4	4	4	2	16
49	2	3	3	2	4	14
50	1	1	2	4	1	9

AYANI, BUKAN DILAT

Lampiran 3 – Hasil Uji Validitas

A. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) – Secara keseluruhan

		Correlations											
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
VAR00001	Pearson Correlation	1	-.127	-.200	.119	.153	.216	.596**	.089	.050	-.085	-.092	.460**
	Sig. (2-tailed)		.381	.163	.410	.288	.132	<.001	.541	.728	.559	.527	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	-.127	1	-.120	-.111	.061	.074	-.151	-.024	.133	.306*	.163	.215
	Sig. (2-tailed)	.381		.406	.443	.674	.609	.296	.870	.356	.031	.259	.133
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	-.200	-.120	1	.046	-.182	.067	-.123	.135	.036	.084	-.119	.083
	Sig. (2-tailed)	.163	.406		.752	.206	.642	.395	.349	.804	.561	.410	.565
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	.119	-.111	.046	1	-.465**	.255	.076	.738**	.161	.036	-.072	.495**
	Sig. (2-tailed)	.410	.443	.752		<.001	.074	.601	<.001	.265	.805	.618	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	.153	.061	-.182	-.465**	1	-.197	.001	-.352*	.189	.073	.087	.052
	Sig. (2-tailed)	.288	.674	.206	<.001		.171	.994	.012	.188	.615	.546	.720
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	.216	.074	.067	.255	-.197	1	-.034	.161	-.076	-.059	.088	.336*
	Sig. (2-tailed)	.132	.609	.642	.074	.171		.816	.265	.599	.686	.542	.017
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007	Pearson Correlation	.596**	-.151	-.123	.076	.001	-.034	1	.043	.050	-.117	-.057	.402**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.296	.395	.601	.994	.816		.765	.728	.420	.693	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00008	Pearson Correlation	.089	-.024	.135	.738**	-.352*	.161	.043	1	.288*	.100	.028	.595**
	Sig. (2-tailed)	.541	.870	.349	<.001	.012	.265	.765		.043	.488	.845	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00009	Pearson Correlation	.050	.133	.036	.161	.189	-.076	.050	.288*	1	.212	.011	.538**
	Sig. (2-tailed)	.728	.356	.804	.265	.188	.599	.728	.043		.139	.941	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00010	Pearson Correlation	-.085	.306*	.084	.036	.073	-.059	-.117	.100	.212	1	.019	.383**
	Sig. (2-tailed)	.559	.031	.561	.805	.615	.686	.420	.488	.139		.894	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00011	Pearson Correlation	-.092	.163	-.119	-.072	.087	.088	-.057	.028	.011	.019	1	.306*
	Sig. (2-tailed)	.527	.259	.410	.618	.546	.542	.693	.845	.941	.894		.031
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00012	Pearson Correlation	.460**	.215	.083	.495**	.052	.336*	.402**	.595**	.538**	.383**	.306*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.133	.565	<.001	.720	.017	.004	<.001	<.001	.006	.031	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) – Variabel Valid

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.043	.050	-.117	-.057	.414**
	Sig. (2-tailed)		.765	.728	.420	.693	.003
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.043	1	.288*	.100	.028	.560**
	Sig. (2-tailed)	.765		.043	.488	.845	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	.050	.288*	1	.212	.011	.614**
	Sig. (2-tailed)	.728	.043		.139	.941	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	-.117	.100	.212	1	.019	.464**
	Sig. (2-tailed)	.420	.488	.139		.894	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	-.057	.028	.011	.019	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	.693	.845	.941	.894		.002
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	.414**	.560**	.614**	.464**	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	.002	
	N	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Kompetensi (X2) – Secara keseluruhan

		Correlations											
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	
VAR00001	Pearson Correlation	1	.320*	-.194	.267	-.148	-.192	.064	-.120	-.018	-.051	.264	
	Sig. (2-tailed)		.024	.177	.061	.306	.181	.657	.406	.902	.723	.064	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00002	Pearson Correlation	.320*	1	.150	.100	-.042	-.027	.023	.046	-.118	.033	.423**	
	Sig. (2-tailed)	.024		.300	.491	.770	.850	.874	.749	.414	.817	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00003	Pearson Correlation	-.194	.150	1	.077	.141	-.149	.059	.118	.164	.081	.366**	
	Sig. (2-tailed)	.177	.300		.596	.328	.301	.682	.412	.255	.578	.009	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00004	Pearson Correlation	.267	.100	.077	1	.096	-.039	-.116	.180	.165	.052	.454**	
	Sig. (2-tailed)	.061	.491	.596		.506	.788	.422	.210	.253	.722	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00005	Pearson Correlation	-.148	-.042	.141	.096	1	.262	-.214	.124	.163	-.110	.344*	
	Sig. (2-tailed)	.306	.770	.328	.506		.066	.136	.391	.259	.448	.015	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00006	Pearson Correlation	-.192	-.027	-.149	-.039	.262	1	.040	.072	.211	-.117	.285*	
	Sig. (2-tailed)	.181	.850	.301	.788	.066		.781	.620	.142	.417	.045	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00007	Pearson Correlation	.064	.023	.059	-.116	-.214	.040	1	.120	.224	.247	.334*	
	Sig. (2-tailed)	.657	.874	.682	.422	.136	.781		.405	.118	.084	.018	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00008	Pearson Correlation	-.120	.046	.118	.180	.124	.072	.120	1	.303*	.254	.505**	
	Sig. (2-tailed)	.406	.749	.412	.210	.391	.620	.405		.032	.075	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00009	Pearson Correlation	-.018	-.118	.164	.165	.163	.211	.224	.303*	1	.404**	.586**	
	Sig. (2-tailed)	.902	.414	.255	.253	.259	.142	.118	.032		.004	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00010	Pearson Correlation	-.051	.033	.081	.052	-.110	-.117	.247	.254	.404**	1	.402**	
	Sig. (2-tailed)	.723	.817	.578	.722	.448	.417	.084	.075	.004		.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
VAR00011	Pearson Correlation	.264	.423**	.366**	.454**	.344*	.285*	.334*	.505**	.586**	.402**	1	
	Sig. (2-tailed)	.064	.002	.009	<.001	.015	.045	.018	<.001	<.001	<.001	.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompetensi (X2) – Variabel Valid

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.320*	-.194	.086	-.148	.458**
	Sig. (2-tailed)		.024	.177	.554	.306	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.320*	1	.150	-.056	-.042	.589**
	Sig. (2-tailed)	.024		.300	.700	.770	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	-.194	.150	1	.012	.141	.444**
	Sig. (2-tailed)	.177	.300		.932	.328	.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	.086	-.056	.012	1	.050	.475**
	Sig. (2-tailed)	.554	.700	.932		.728	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	-.148	-.042	.141	.050	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.306	.770	.328	.728		.003
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	.458**	.589**	.444**	.475**	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	.003	
	N	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Turnover Intention – Secara Keseluruhan

		Correlations										
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001	Pearson Correlation	1	.140	.038	.187	.112	-.002	-.009	.170	-.084	1.000**	.615**
	Sig. (2-tailed)		.333	.794	.193	.437	.987	.952	.238	.563	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.140	1	-.068	.284*	.027	-.014	.135	.235	.245	.140	.519**
	Sig. (2-tailed)	.333		.637	.046	.854	.921	.348	.100	.087	.333	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	.038	-.068	1	.016	-.163	.059	-.021	.355*	.031	.038	.310*
	Sig. (2-tailed)	.794	.637		.911	.259	.686	.886	.011	.832	.794	.029
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	.187	.284*	.016	1	.081	.104	-.109	.249	-.101	.187	.477**
	Sig. (2-tailed)	.193	.046	.911		.575	.472	.451	.081	.486	.193	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	.112	.027	-.163	.081	1	.014	.077	-.337*	-.035	.112	.222
	Sig. (2-tailed)	.437	.854	.259	.575		.924	.595	.017	.809	.437	.121
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	-.002	-.014	.059	.104	.014	1	.077	.141	-.149	-.002	.287*
	Sig. (2-tailed)	.987	.921	.686	.472	.924		.596	.328	.301	.987	.043
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007	Pearson Correlation	-.009	.135	-.021	-.109	.077	.077	1	.096	-.039	-.009	.268
	Sig. (2-tailed)	.952	.348	.886	.451	.595	.596		.506	.788	.952	.060
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00008	Pearson Correlation	.170	.235	.355*	.249	-.337*	.141	.096	1	.262	.170	.564**
	Sig. (2-tailed)	.238	.100	.011	.081	.017	.328	.506		.066	.238	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00009	Pearson Correlation	-.084	.245	.031	-.101	-.035	-.149	-.039	.262	1	-.084	.258
	Sig. (2-tailed)	.563	.087	.832	.486	.809	.301	.788	.066		.563	.071
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00010	Pearson Correlation	1.000**	.140	.038	.187	.112	-.002	-.009	.170	-.084	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.333	.794	.193	.437	.987	.952	.238	.563		<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00011	Pearson Correlation	.615**	.519**	.310*	.477**	.222	.287*	.268	.564**	.258	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.029	<.001	.121	.043	.060	<.001	.071	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Turnover Intention – Variabel Valid

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.140	.114	.128	.112	.601**
	Sig. (2-tailed)		.333	.432	.376	.437	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.140	1	.097	.063	.027	.542**
	Sig. (2-tailed)	.333		.504	.662	.854	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	.114	.097	1	-.100	-.026	.431**
	Sig. (2-tailed)	.432	.504		.491	.860	.002
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	.128	.063	-.100	1	-.079	.440**
	Sig. (2-tailed)	.376	.662	.491		.587	.001
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	.112	.027	-.026	-.079	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.437	.854	.860	.587		.002
	N	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	.601**	.542**	.431**	.440**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.001	.002	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 – Hasil Uji Realibilitas

A. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	6

B. Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	6

C. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	6