

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. RAJAWALI NUSINDO
CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON-PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON *TURNOVER INTENTION* AMONG EMPLOYEES OF PT. RAJAWALI
NUSINDO BRANCH MANADO*

Oleh:

Efraim Riofandi Mawey¹
Silcyljeova Moniharapon²
Regina Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

efraimmawey@gmail.com¹
silcyljeovamoniharapon@unsrat.ac.id²
reginasaerang@unsrat.ac.id³

Abstrak: Keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau profit tidak terlepas dari pengaruh dari Sumber Daya Manusia. SDM merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan dan dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar SDM menjadi efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila SDM perusahaan tidak diolah dengan baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman bekerja, kurang puas dan akhirnya akan menimbulkan pikiran atau niat untuk berhenti dari perusahaan dan mencari tempat bekerja lain. (*Turnover Intention*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. (2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. (3) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik agar dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

Abstract: The success and goals of a company in obtaining profit are inseparable from the influence of Human Resources. HR is a crucial factor in achieving the objectives of a company, and proper human resource management is needed for HR to be effective and efficient. Conversely, if a company's HR is not well-managed, employees will feel uncomfortable, and dissatisfied, and ultimately may develop thoughts or intentions to resign from the company and seek employment elsewhere (*Turnover Intention*). This research aims to investigate the Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on *Turnover Intention* among employees of PT. Rajawali Nusindo Branch Manado. The sampling method used in this study was saturated sampling, with 55 respondents. The analysis method employed was multiple linear regression analysis. The research findings indicate that: (1) Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant impact on *Turnover Intention*. (2) Physical Work Environment positively and significantly influences *Turnover Intention*. (3) Non-Physical Work Environment positively and significantly influences *Turnover Intention*.

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

Latar Belakang

Keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau profit tidak terlepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia. SDM merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan dan dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar SDM menjadi efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila SDM perusahaan tidak diolah dengan baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman bekerja, kurang puas dan akhirnya akan menimbulkan pikiran atau niat untuk berhenti dari perusahaan dan tentunya akan merugikan perusahaan karena karyawan adalah aset yang menentukan keberhasilan dan tujuan dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sedarmayanti (2017:3) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Turnover intention menurut Mobley (1986) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan data dari laporan Michael Page dalam (Karnadi, 2022), sejumlah besar pekerja di wilayah Asia Pasifik merencanakan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam enam bulan mendatang pada tahun 2022. Dalam konteks ini, para pekerja tingkat pemula memiliki tingkat turnover paling tertinggi dalam rencana resign, mencapai 81%, diikuti oleh manajer dan manajemen senior dengan persentase masing-masing sebesar 78% dan 76% (Karnadi, 2022). Berdasarkan data survey di atas dapat dilihat bahwa bahwa *Turnover Intention* dapat menjadi masalah yang harus di hadapi oleh perusahaan secara global dan menuntut perusahaan harus menyiapkan dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan karyawannya. Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa dampak dari terjadinya turnover dari karyawan ataupun dari perusahaan antara lain ; beban kerja yang meningkat, apabila tingkat *Turnover Intention* meningkat, beban kerja karyawan akan turut meningkat karena jumlah karyawan di perusahaan mengalami pengurangan. *Turnover Intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik faktor internal seperti lingkungan kerja non fisik, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, kedisiplinan hingga komitmen maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja fisik, sistem organisasi, kompensasi, budaya kerja dan lainnya (Robbins dan Judge, 2009).

Sedarmayanti (2017:9) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh pada Turnover Intention. Lingkungan kerja fisik yaitu temperatur, pencahayaan di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas kantor, sirkulasi udara, bau tidak sedap, dan lain-lain. Apabila perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik dengan serius maka, tentunya karyawan akan merasa nyaman bekerja lebih lama dan membuat proses bekerja lebih efektif dan efisien sebaliknya, jika perusahaan tidak memperhatikan aspek – aspek lingkungan kerja fisik maka akan menyebabkan peningkatan dari *Turnover Intention* karena, karyawan merasa tidak nyaman bekerja dan akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih layak. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Meirina, Ferdian, Pasaribu, & Suyuthie (2018) dan penelitian Kurniawaty, Ramly, & Ramlawati (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil observasi menunjukkan adanya hal yang cukup menjadi perhatian akibat kebisingan dan getaran dari lalu lintas kendaraan di sekitar kantor PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado karena, lokasi kantor yang terletak di sebelah jalan umum memberikan kontribusi terhadap ketidaknyamanan dan potensial mempengaruhi kinerja operasional perusahaan. Dengan adanya keluhan mengenai kebisingan, tidak adanya musik, dan ketidaktersediaan alat pengatur kelembapan, karyawan mungkin merasa kurang puas dengan lingkungan kerja mereka. Ini dapat meningkatkan kemungkinan munculnya niat untuk pindah (*Turnover Intention*) karena mereka mencari kondisi kerja yang lebih baik dan lebih nyaman.

Sementara itu Sedarmayanti (2017:60) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua hal yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado dapat dijelaskan bahwa komunikasi dan hubungan antar karyawan selama jam kerja berjalan cukup baik. Namun, di luar jam kerja, terlihat bahwa karyawan jarang berkomunikasi dan bersosialisasi. Fenomena ini dapat diatribusikan pada kurangnya kegiatan atau waktu yang diberikan perusahaan untuk memfasilitasi pertemuan informal di luar jam kerja. Adanya ketidakmampuan untuk berkumpul secara informal ini bisa memengaruhi kelancaran hubungan antar karyawan dan merugikan perkembangan budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan juga dapat menyebabkan terjadinya peningkatan *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan

hasil penelitian Ainiyyah (2019) dan penelitian Mahmudah, H (2022) yang menjelaskan adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Turnover Intention.

PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) merupakan perusahaan distribusi dan perdagangan. PT RNI Cab Manado telah beroperasi sejak tahun 1987 dan awalnya terletak di jalan Garuda no.53 Manado dan pada tahun 2021 kini telah berpindah lokasi di jalan Wori, Watutumou, Kalawat Kab. Minut. Jumlah karyawan pada PT RNI Cab. Manado berjumlah 55 karyawan pada tahun 2023. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Operasional PT Rajawali Nusindo Cab. Manado diketahui mengalami masalah tersebut yaitu peningkatan *Turnover Intention*. Meningkatnya *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik karena, jika karyawan merasa tidak nyaman di area kerja maka akan terjadi peningkatan *Turnover Intention* yang ujungnya akan membuat karyawan itu berhenti bekerja karena keputusannya sendiri ataupun pemberhentian hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Manalu., Broto., dan Kristiyani (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention dan juga sejalan dengan penelitian Rezeki dan Diwyarthi (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap *Turnover Intention* di PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover Intention* di PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* di PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa SDM merupakan seni dan ilmu mengatur korelasi dan fungsi antar karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas dan membantu pencapaian target dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti(2017:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan kondisi fisik di area tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak

Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:60) 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.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan (Jacobs dan Roodt, 2018).

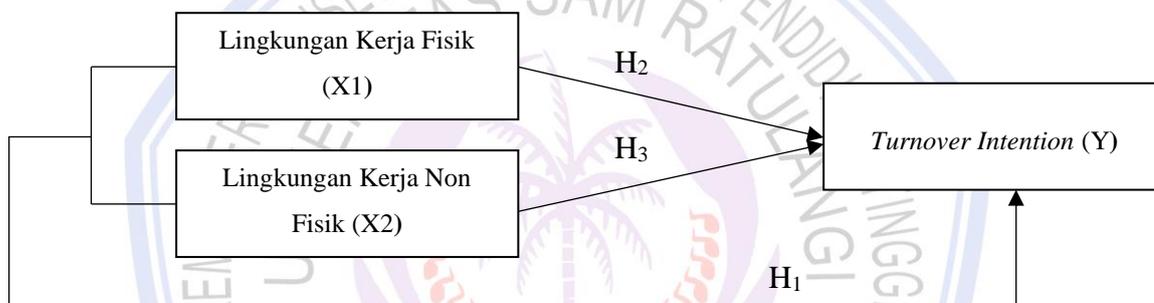
Penelitian Terdahulu

Penelitian Ussu, Nelwan, Saerang (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Massindo Sinar Pratama Tbk. manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, professionalism dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, Profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

Penelitian Hanifah (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* di PT. Daese Garmin Bandung” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Besarnyapengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap *Turnover Intention* pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan diperoleh thitung $<$ ttabel ($1,374 < 2,04$), dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *turnoverintention* dengan diperoleh thitung $<$ ttabel ($1,798 < 2,002$). Sedangkan lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dari perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 39,5% dan sisanya 60.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian Raunan dan Tewal (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan” Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado
- H2 : Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado
- H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Metode kuantitatif digunakan karena data yang digunakan menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan secara numerik.

Populasi dan Besaran Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil sebuah kesimpulan. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti

keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati". Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT RNI Cab. Manado yang berjumlah 55 orang. Sampel menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari populasi beserta karakteristiknya. Sedangkan ukuran sampel adalah langkah untuk menentukan besar sampel yang diambil dalam melakukan suatu penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 55 responden.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diambil langsung dari tanggapan survei yang dibagikan kepada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cab. Manado. Untuk data sekunder, peneliti melakukan studi kepustakaan literatur pada berbagai perpustakaan baik itu perpustakaan di dalam kampus ataupun di luar kampus. Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dengan mencari buku, jurnal atau penelitian terdahulu dan sumber bacaan lain yang berkaitan dengan topik yang dipelajari oleh penulis.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan kuisioner.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas menggunakan alat ukur berupa program komputer atau SPSS for windows, dan jika dalam pengukuran terdapat korelasi yang signifikan antara skor target dengan skor total, maka skor yang bersangkutan valid (Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dilakukan pada satu sampel atau pengukuran hanya sekali, setelah itu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur rasio responnya. SPSS menawarkan kemampuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian hipotesis klasik yang terdiri dari pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas. Dan normalitas. Menurut Ghozali (2013) Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan tes yang akan menemukan kesamaan gejala multikolinearitas antara persamaan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini menggunakan uji dengan melihat grafik plot yaitu jika terdapat pola tertentu pada titik – titiknya maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain itu Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dummy atau residual dalam model regresi tersebut berdistribusi normal.

Teknik Analisis Data

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. Pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%).

Uji Koefisien Determinasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas		
		r hitung	r tabel	Sig.	Status	Cronbach alpha	Status
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,582	0,265	0,000	Valid	0,776	Reliabel
	X1.2	0,494	0,265	0,000	Valid		
	X1.3	0,734	0,265	0,000	Valid		
	X1.4	0,616	0,265	0,000	Valid		
	X1.5	0,658	0,265	0,000	Valid		
	X1.6	0,687	0,265	0,000	Valid		
	X1.7	0,324	0,265	0,016	Valid		
	X1.8	0,520	0,265	0,000	Valid		
	X1.9	0,566	0,265	0,000	Valid		
	X1.10	0,507	0,265	0,000	Valid		
	X1.11	0,513	0,265	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.1	0,492	0,265	0,000	Valid	0,854	Reliabel
	X2.2	0,303	0,265	0,024	Valid		
	X2.3	0,690	0,265	0,000	Valid		
	X2.4	0,471	0,265	0,000	Valid		
	X2.5	0,725	0,265	0,000	Valid		
	X2.6	0,565	0,265	0,000	Valid		
	X2.7	0,399	0,265	0,000	Valid		
	X2.8	0,733	0,265	0,000	Valid		
	X2.9	0,751	0,265	0,000	Valid		
	X2.10	0,796	0,265	0,000	Valid		
	X2.11	0,715	0,265	0,000	Valid		
	X2.12	0,662	0,265	0,000	Valid		
Turnover Intention	Y.1	0,670	0,265	0,000	Valid	0,773	Reliabel
	Y.2	0,712	0,265	0,000	Valid		
	Y.3	0,684	0,265	0,000	Valid		
	Y.4	0,702	0,265	0,000	Valid		
	Y.5	0,731	0,265	0,000	Valid		
	Y.6	0,614	0,265	0,000	Valid		

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Uji Validitas dan Reliabilitas dari instrumen sangat penting untuk dilakukan agar dapat mengetahui valid atau tidaknya sebuah instrumen penelitian, maka pada penelitian dilakukan uji validitas menggunakan teknik homogenitas item (internal consistency) dengan menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan semua item Rhitung > Rtabel dan taraf signifikansi < 0,05 yang mana $Df = (n-2) : (55-2) = 53$, $R_{tabel} = 0,265$. Maka dapat disimpulkan semua item instrumen tersebut valid.

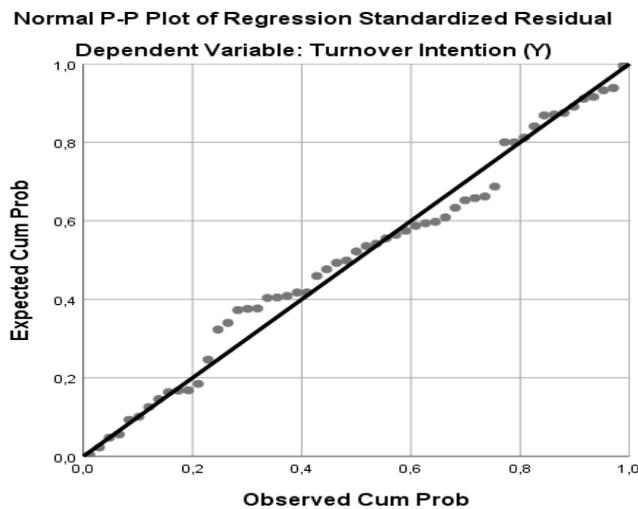
Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,934	1,070
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,934	1,070

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 2 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai tolerance 0,934 dan nilai VIF 1,070. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas karena nilai tolerance dari kedua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF 1,070. Artinya kedua variabel tersebut tidak saling mengganggu.

Uji Normalitas



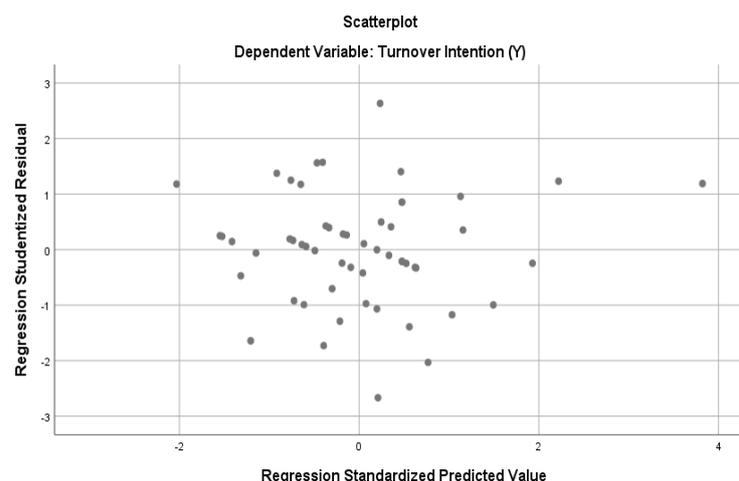
Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Uji Heterokedastisitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dan grafik P-P Plot. Normalitas dalam analisis tabel bisa dilihat dari nilai signifikansi, jika $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal. Normalitas dalam analisis grafik dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Dari gambar 4 dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur dan tersebar. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak adanya gangguan karena varian yang tidak sama, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *Turnover Intention* (Y).

Teknik Analisis Data**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda melakukan uji regresi berganda antara variabel dependen dan independen untuk secara khusus menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Yang mana pada penelitian ini variabel independen adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,603	3,164		1,139	0,260
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,204	0,060	0,392	3,419	0,001
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,188	0,059	0,367	3,205	0,002

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji regresi linier berganda dapat dinyatakan ke dalam bentuk persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3,603 + 0,204 X_1 + 0,188 X_2$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. $Y = Turnover Intention$; $X_1 =$ Lingkungan Kerja Fisik; $X_2 =$ Lingkungan Kerja Non Fisik.
2. Nilai α (Konstanta) yaitu sebesar 3,603 yang dapat diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak ada atau nol, maka skor dari *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 3,603.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,204, yang dapat dinyatakan jika skor Lingkungan Kerja Fisik (X_1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor dari *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,204.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,188, yang dapat dinyatakan jika skor Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor dari *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,188.

Pengujian Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 4. Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106,822	2	53,411	14,766	,000 ^b
Residual	188,087	52	3,617		
Total	294,909	54			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 14,766 > Ftabel sebesar 3,175 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Berdasarkan hasil analisis ini maka, dapat di ambil kesimpulan bahwa Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*(Y) dapat diterima atau Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

Uji T (Parsial)**Tabel 5. Uji T (Parsial)**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,603	3,164		1,139	0,260
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,204	0,060	0,392	3,419	0,001
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,188	0,059	0,367	3,205	0,002

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil dari Tabel 5 dapat dinyatakan kesimpulan sebagai berikut :Dapat dilihat pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar $0,001 < (0,05)$ dan nilai dari t hitung sebesar $3,419 > (2,006)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) atau Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.Dapat dilihat pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar $0,002 < (0,05)$ dan nilai dari t hitung sebesar $3,205 > (2,006)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) atau Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	0,362	0,338	1,902

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)
 b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,602 hal ini menunjukkan bahwa Variabel (X1 dan X2) secara bersamaan memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan sebesar 0,362. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen, Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel dependen, *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 36,2% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*, dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi yang rendah. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang tidak menemukan pengaruh serupa. Teori dari Mobley (1986) menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat memengaruhi niat karyawan untuk pindah tempat kerja. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kedua lingkungan tersebut berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, memberikan implikasi bahwa manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan aspek fisik dan non-fisik dalam upaya mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang rendah dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ussu, Nelwan, Saerang (2023), serta teori Mobley (1986) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi niat karyawan untuk pindah tempat kerja. Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman, seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, dan keamanan, dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, sementara kondisi yang kurang baik dapat memicu stres dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek Lingkungan Kerja Fisik seperti kebisingan dan getaran mekanis yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan, serta mengimplementasikan solusi seperti panel peredam suara dan pemutaran musik untuk mengurangi dampak negatifnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado, dengan nilai signifikansi yang rendah dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ainiyyah (2019), serta teori Mobley (1986) yang menekankan bahwa lingkungan kerja, termasuk aspek non fisiknya seperti hubungan interpersonal dan kepuasan kerja, memengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Lingkungan Kerja Non Fisik yang mendukung, seperti hubungan yang baik antar karyawan dan dukungan sosial, dapat meningkatkan retensi karyawan. Oleh

karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik ini dengan mengembangkan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta mengadakan acara-acara yang mempererat hubungan interpersonal di luar jam kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi *Turnover Intention* karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. Lingkungan Kerja Fisik merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado sebaiknya lebih memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik yang ada disekitar area kerja seperti tingkat kebisingan, getaran mekanis yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja karena lokasi dari kantor PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado terletak di samping jalan umum sehingga kebisingan dan getaran yang dihasilkan dari kendaraan yang lewat dapat menyebabkan ketegangan dan stress bagi karyawan. Sebaiknya untuk mengurangi getaran dan kebisingan perusahaan dapat menerapkan panel peredam suara dari dalam kantor dan juga bisa memutar musik agar dapat mengurangi kebisingan dan getaran serta dapat menambah dekorasi ruangan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.
2. PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado sebaiknya, lebih memperhatikan Lingkungan Kerja Non Fisik karena hal ini menyangkut kepribadian dan psikologis dari karyawan, Hal ini dapat ditingkatkan dengan membuat acara diluar jam kantor atau pada saat libur seperti family gathering ataupun pada saat bekerja atasan bisa memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan agar dapat meningkatkan komunikasi antar atasan dan bawahan. Hal ini dapat meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan antar karyawan maupun dengan atasan sehingga bisa tercapainya kesejahteraan pada saat bekerja dan juga menurunkan *Turnover Intention* antar karyawan.
3. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyyah, R. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Bjb Naripan (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis-Universitas-Widyatama). <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/11403>. Diakses pada 20 September 2023
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hanifah, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Turnover Intention di PT. Daese Garmin Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung). <https://digilib.uinsgd.ac.id/36280/>. Diakses pada 20 September 2023.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Jacobs, C., dan Roodt, G. (2018). A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 37, No. 1, Hal. 1-19. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/940>. Diakses pada 17 September 2023.
- Karnadi, A. (2022, September Kamis). DataIndonesia.Id. Retrieved from DataIndonesia.Id: <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan>.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886. <http://growing-science.com/beta/msl/3122-the-effect-of-work-environment-stress-and-job-satisfaction-on-employee-turnover-intention.html>
- Mahmudah, H. (2022). *Analysis Of The Effect Of Work Stress And Non Physical Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Turnover Intention* (Study on employees of PT. Mustika Dharma Jaya Lamongan). *Jurnal Scientia*, 11(01), 282-288. <http://infor.seaninstitute.org/index.php/pendidikan/article/view/511>
- Manalu, S., Broto, F. S. W. W., & Kristiyani, A. M. (2023). The Influence of Compensation, Work Environment, and Workload on Turnover Intention Phenomena at Royal Orchid Garden Hotel. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(4), 569-584. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijbae/article/view/5261>
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). *The influence of work environment towards turnover intention of employee of 4 star hotels in Padang City*. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 4(2), 97. <https://pdfs.semanticscholar.org/d9b5/9dc232c6fb6d88536026496a4e52376c5f66.pdf>
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. (Nurul Iman, Trans). Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7, No. 4, Hal. 4681-4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>. Diakses pada 17 September 2023
- Riyadi, Selamat. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatama Jawara
- Rezeki, F., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2022). The Influence of Non Physical Work Environment, Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention PT Utama Finance Cikarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 566-574. <http://repo.ppb.ac.id/173/>
- Robbins. & Judge. (2009). *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 11, No. 1, Hal. 601-612. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45129>. Diakses pada 1 September 2023.