

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X

The Relationship Between Non-Physical Work Environment and Turnover Intentions In Employees Of PT. X

Ayu Amanda Cahyani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: ayu19026@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Banyak perusahaan yang berdiri dan berupaya untuk mempertahankan eksistensinya tetapi dalam pelaksanaannya perusahaan sering muncul permasalahan yang dapat menghambat terwujudnya kinerja yang optimal seperti tingkat *turnover* yang tinggi dimana hal ini merugikan bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan subjek penelitian sebanyak 50 orang karyawan dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun. Terdapat dua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala lingkungan kerja non fisik dan skala intensi *turnover*. Analisis data penelitian menggunakan korelasi product moment dengan bantuan softwere SPSS 25.0 for windows yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar -0,527 ($r=-0,527$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p=<0,05$). Hal tersebut memiliki makna bahwa terdapat hubungan yang negatif antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Intensi *Turnover*, Karyawan

Abstract

Many companies are established and trying to maintain their existence, but in practice companies often encounter problems that can hinder the realization of optimal performance such as high turnover rates which are detrimental to the company. The purpose of this study was to determine the relationship between non-physical work environment and turnover intention among PT. X. The method used in this research is quantitative research using research subjects as many as 50 employees with the criteria of employees who have worked for at least 2 years. There are two instruments used in this study, namely the non-physical work environment scale and the turnover intention scale. Research data analysis uses product moment correlation which produces a correlation coefficient of -0,527 ($r=-0,527$) with a significance value of 0.000 ($p=<0.05$). This means that there is a relationship negative between the non-physical work environment and turnover intentions of employees of PT. X.

Key word : Non-Physical Work Environment, Tunover Intention, Employees

Article History

Submitted : 01-07-2023

Final Revised : 04-07-2023



Accepted : 04-07-2023

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Pada era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia bisnis menjadi sangat ketat. Banyak perusahaan yang berdiri dan berupaya untuk mempertahankan eksistensinya agar bisa mencapai tingkat keberhasilan yang baik. Dapat diketahui bahwasannya sebuah perusahaan didirikan karena adanya tujuan. Tujuan utama didirikannya suatu perusahaan adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidup serta untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin tetapi berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada serta lingkungan yang tergabung, disisi lain tujuan lainnya yaitu untuk kepentingan perkembangan perusahaan itu sendiri dan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri di masa yang akan datang. Apabila sebuah perusahaan kurang bisa tanggap dalam mengambil keputusan dan mengatur strategi yang baik guna kepentingan perusahaan sendiri, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan. Tidak hanya itu saja adanya sebuah keberhasilan yang tercapai dengan baik dikarenakan adanya pula dukungan untuk selalu meningkatkan kinerja sebuah perusahaan, baik secara keuangan ataupun non keuangan (Istiono, 2021). Dalam hal ini keberhasilan tidak hanya membutuhkan modal berupa finansial saja, tetapi dibutuhkan pula sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten untuk bisa melaksanakan kegiatan perusahaan. Sehingga, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk memperoleh kinerja yang optimal. Kinerja yang baik dari karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Akan tetapi, seringkali dalam pelaksanaannya perusahaan sering muncul permasalahan yang dapat menghambat terwujudnya kinerja yang optimal. Salah satu permasalahan tersebut adalah intensi *turnover*. Bulan November tahun 2022 perusahaan mulai tidak stabil karena adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan produktivitas, yang berakibat pada berkurangnya sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut.

Tnay *et al* (2013) menyatakan di dalam lingkungan kerja saat ini, *turnover* karyawan menjadi pokok permasalahan pada tingkat yang luar biasa. Hal ini diperkuat dengan hasil survei Hay Group, (2015) mengenai tingkat *turnover* karyawan secara global yang terus mengalami peningkatan. Dari survei tersebut didapatkan dari respons survei secara *online* pada 500 karyawan di Indonesia maka dapat disimpulkan bahwasannya pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia pada setiap tahunnya mengalami peningkatan (72%) responden menyatakan bahwa mereka memiliki niat untuk berpindah kerja dari perusahaan asal bekerja ke perusahaan lain yang cukup signifikan. Para karyawan yang bekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru bagi dirinya (Tambun, Tambun, Lukiyana, & Prakashita, 2019).

Dilansir dari Growth & Scale Talent Playbook yang dirilis oleh Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT (2022) menunjukkan bahwa 91% karyawan di perusahaan rintisan (*startup*) terbuka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Survey tersebut dilakukan kepada lebih dari 600 karyawan *startup* di 6 negara Asia Tenggara salah satunya di Indonesia. Survey menunjukkan banyak alasan mengapa karyawan memiliki pertimbangan untuk mengundurkan diri dari perusahaan yaitu sebanyak 32% alasan karyawan ingin *resign* dikarenakan adanya persaingan kompensasi. Kedua, survey mengungkapkan bahwa 25% alasan karyawan ingin *resign* dikarenakan ketidakcocokan visi misi, budaya organisasi perusahaan serta lingkungan kerja. Ketiga, survey mengungkapkan bahwa 24% alasan karyawan ingin *resign* karena kurangnya peluang untuk berkembang seperti karyawan tidak diberikan ruang untuk eksplorasi dan belajar hal baru. Alasan keempat karyawan ingin *resign* adalah tidak diberikan kapasitas

untuk membuat keputusan dalam bekerja, jam kerja, lokasi, dan lainnya. Untuk 5% responden memiliki alasan yang tidak dapat diungkap secara rinci (DataIndonesia.id).

Berkurangnya sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan dikarenakan adanya lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman bagi karyawan. Hal tersebut mengakibatkan angka resign karyawan menjadi semakin tinggi, terhitung dalam dua tahun terakhir prosentase *turnover* perusahaan terjadi peningkatan. Pada tahun 2021-2022 meningkat sebesar 1,55%. Pada tahun 2021 terlihat jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada PT. X sebanyak 6 orang. Kemudian pada tahun 2022 terlihat jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 8 orang, hal ini menunjukkan pada tahun 2021-2022 mengalami peningkatan sebanyak 2 orang. Menurut Roseman (1981) jika *turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi (Dewi & Rahyuda, 2015). Data tersebut memperlihatkan bahwa dalam dua tahun terakhir prosentase jumlah karyawan yang keluar lebih dari 10%, hal ini menunjukkan tingkat *turnover* perusahaan tersebut tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan di bagian *customer service* didapatkan hasil bahwa dari segi karyawan sendiri terkadang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan saat ini, yang lebih sesuai dengan keinginannya sehingga peluang untuk memikirkan keluar dari tempat kerja tersebut muncul dalam diri karyawan dan akhirnya pencarian alternatif pekerjaan dilakukan dengan cara bertanya kepada saudara dekat atau teman dekat lainnya. Hal ini tentunya sesuai dengan aspek *intention to search alternatives* dimana individu mencerminkan keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan/organisasi lain. Selanjutnya wawancara kepada karyawan bagian *finance* didapatkan hasil bahwa setiap karyawan pasti memiliki niat atau berpikir untuk keluar dari pekerjaannya tetapi tidak menutup kemungkinan untuk karyawan tersebut tetap bertahan dan berada di lingkungan pekerjaan tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang mendukung. Akan tetapi pada faktanya lingkungan kerja yang terjalin terutama dalam hal hubungan antar sesama rekan kerja terkadang kurang berjalan dengan baik. Apabila dikaitkan pada aspek intensi *turnover* maka sesuai dengan aspek *thinking of quitting* dimana individu mencerminkan untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan dengan berbagai pertimbangan. Lalu wawancara kepada karyawan bagian *bad stock* didapatkan hasil bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga tidak ada rencana untuk keluar dari perusahaan. Akan tetapi ada kalanya karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga dalam hal ini karyawan juga harus dapat menerima konsekuensi dalam bekerja dan akhirnya karyawan dapat bertahan dengan posisinya sebagai karyawan sehingga intensi *turnover* dapat ditekankan.

Fenomena tentang *turnover* didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmandha & Husniati, (2022) yang menunjukkan bahwa intensi *turnover* di PT. XYZ dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka intensi *turnover* dapat menurun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choirina & Budiani, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah faktor lingkungan yang menyebabkan *workplace wellbeing* karyawan ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan intensi *turnover* dapat diminimalisir.

Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan dalam lingkungan kerja yang sama. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian komponen yang terpenting dalam melakukan aktivitas bekerja. Hal tersebut yang memungkinkan tingkat niat pengunduran diri (intensi *turnover*) menjadi rendah. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka dapat membuat karyawan yang bekerja kurang bisa optimal. Para karyawan akan merasa kurang nyaman dan aman. Sehingga niat pengunduran diri (intensi *turnover*) akan

semakin tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Mobley (1986) menyatakan bahwa intensi *turnover* adalah niat yang dimiliki oleh karyawan untuk berpindah tempat kerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Staffelbach (2008), mengemukakan intensi *turnover* adalah keinginan yang dimiliki oleh seseorang untuk keluar dan berpindah dengan tujuan untuk mencari pekerjaan yang diinginkan dari pekerjaan sebelumnya. Semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja maka semakin tinggi intensitas *turnover* yang dialami oleh perusahaan. Zeffane (1994) mengungkapkan bahwa intensi *turnover* adalah pemikiran yang muncul dalam diri karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah dari tempat kerja dengan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Mobley (1986) terdapat tiga aspek untuk mengukur intensi *turnover* yaitu, pertama *thinking of quitting*, dimana karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan; kedua *intention to search for alternatives*, dimana pada aspek ini karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan/organisasi lain; dan ketiga *intention to quit*, aspek ini lebih merujuk pada rencana karyawan untuk keluar dari tempat kerja. Mobley (1986) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi timbulnya intensi *turnover* yaitu, pertama faktor karakteristik individu, faktor kedua lingkungan kerja, faktor ketiga kepuasan kerja, dan faktor keempat komitmen organisasi (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja karena ingin mendapatkan alternatif pekerjaan lain dapat merugikan bagi perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang meningkat di sebuah perusahaan tentunya meninggalkan dampak positif tersendir bagi lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan merasa sejahtera jika bekerja di perusahaan tersebut. Kesejahteraan karyawan dapat diketahui dengan terciptanya rasa aman, suasana yang nyaman di lingkungan kerja sehingga muncul rasa senang saat bekerja (Laksmi & Budiani, 2015). Menurut Budiyanto (2022) lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan yang beraktivitas dalam bekerja dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik terutama dalam lingkungan kerja non fisik.

Menurut Opperman (2002) mendefinisikan Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak bersifat fisik atau material dan tidak dapat ditangkap langsung oleh indra manusia namun keberadannya dapat dirasakan sehingga lingkungan non fisik ini berupa lingkungan manusia dan organisasi. Lingkungan kerja non fisik lebih terkait dengan pengalaman sosial karyawan ditempat kerja dimana akan mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Agar tujuan dapat tercapai, maka perusahaan atau organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik, baik fisik ataupun non fisik (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Opperman (2002) menyatakan bahwa aspek lingkungan kerja non fisik diantaranya, yaitu: hubungan interpersonal, kualitas kepemimpinan dan manajemen, dukungan sosial, sistem organisasi, prosedur organisasi, nilai, dan filosofi.

Fenomena tentang lingkungan kerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlina & Lawita (2022) mengenai lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik berpengaruh terhadap intensi *turnover* di PT. Alfaria hal ini dapat diidentifikasi bahwasannya semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Sedangkan pada penelitian Saputra, Maryam, & Mawarti, (2020) lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* PT. Bima Polyplast.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena pada penelitian sebelumnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap intensi *turnover*, namun ada perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Intensi *turnover* pada PT. X dan dalam penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan tingkat kesejahteraan psikis karyawan dengan niat karyawan keluar dari sebuah perusahaan (intensi *turnover*). Selain itu penelitian ini memfokuskan kepada variabel lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* dikarenakan pada perusahaan PT. X belum pernah meneliti mengenai hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*. Perusahaan juga membutuhkan hasil dari analisis untuk mengetahui apakah faktor lingkungan kerja non fisik menjadikan penyebab tingginya *turnover* di perusahaan agar mutu kerja karyawan lebih dapat ditingkatkan. Berdasarkan hal diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X sehingga mengetahui lingkungan kerja non fisik di perusahaan untuk meminimalisir munculnya intensi *turnover* pada karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data statistik. Variabel dalam penelitian ini menggunakan intensi *turnover* sebagai variabel *dependent* dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel *independent*.

Sampel/populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan X di semua divisi dengan status karyawan tetap. Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sample dalam penelitian ini berdasarkan pada kriteria yang telah ditentukan. Sugiyono, (2019) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2019) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan X yang berstatus sebagai karyawan tetap disemua divisi dengan masa kerja minimal dua tahun, karyawan tetap yang bekerja di PT. X disemua divisi. Sampel yang digunakan sejumlah 80 karyawan tetap dengan pembagian yaitu 30 karyawan sebagai subjek uji coba dan 50 karyawan sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pembuatan kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan PT.X. Instrumen yang digunakan ialah dalam bentuk skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Terdapat lima alternatif jawaban pada skala *likert* ini yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan terbagi menjadi dua jenis pernyataan yaitu *favorable* (f) dan *unfavorable* (uf). Pada penelitian ini menggunakan dua bentuk skala, yaitu skala intensi *turnover* dari Mobley (1986) dengan aspek yaitu, *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit* dan skala lingkungan kerja non fisik dari Opperman (2002) yang terdiri dari aspek, hubungan interpersonal, kualitas

kepemimpinan dan manajemen, dukungan sosial, sistem organisasi, prosedur organisasi, nilai, dan filosofi.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan skor item dan skor total item dari masing-masing skala. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2019). Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Suatu item dikatakan valid jika memenuhi kriteria koefisien korelasi $\leq 0,3$ dan $p \leq 0,05$ (Azwar, 2016). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2019). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Ghazali (2016) adalah sebagai berikut: Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner tersebut reliabel. Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Hasil uji validitas yang diperoleh dari uji coba pada skala intensi *turnover* menunjukkan bahwa dari 27 aitem yang telah diuji coba dan dilakukan analisis, diperoleh 19 aitem valid. Koefisien korelasi aitem total pada skala intensi *turnover* berada pada rentang 0,599 – 0,913. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa skala intensi *turnover* dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,966. Berdasarkan nialai tersebut diketahui bahwa aitem skala intensi turnover dinyatakan reliabel.

Hasil uji validitas yang diperoleh dari uji coba pada skala lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa dari 42 aitem yang telah diuji coba dan dilakukan analisis, diperoleh 36 aitem valid. Koefisien korelasi aitem total pada skala lingkungan kerja non fisik berada pada rentang 0,397 – 0,831. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa skala lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,958. Berdasarkan nialai tersebut diketahui bahwa aitem skala intensi turnover dinyatakan reliabel.

Analisis data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *pearson product moment* yang dapat menunjukkan arah korelasi yang dimiliki kedua variabel. Pengertian korelasi adalah kekuatan hubungan yang dinyatakan oleh angka dengan besarnya kisaran – sampai 1 dan arah hubungan terdiri dari arah positif dan negatif (Azwar, 2016). Hal ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan bantuan software SPSS versi 25.0 *for windows*. Menurut Sugiyono (2019) data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), uji linieritas yaitu uji yang yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas menggunakan bantuan software SPSS versi 25.0 *for windows*. Menurut Sugiyono (2019) data dikatakan linier apabila nilai signifikannya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), dan uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*. Teknik uji hipotesis menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan software SPSS versi 25.0 *for windows*.

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Hasil data penelitian ini berupa data kuantitatif dari kedua variabel. Berdasarkan pengolahan data diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Lingkungan Kerja Non Fisik	50	103	176	134.88	15.700
Intensi <i>Turnover</i>	50	46	91	65.86	10.715
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel intensi *turnover* adalah sebesar 65,86 dengan nilai tertinggi 91 dan nilai terendah sebesar 46, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 134,88 dengan nilai tertinggi 176 serta nilai terendah sebesar 103. Nilai untuk standart deviasi pada variabel intensi *turnover* 10.715, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 15.700.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan bantuan software SPSS versi 25.0 *for windows* dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Sugiyono (2019) data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 ($p>0,05$). Hasil uji normalitas dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	0,200	Data Distribusi Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik		

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau *Sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 yang menunjukkan lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($Sig\ 0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*. Teknik uji hipotesis menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan software SPSS versi 25.0 *for windows*. Nilai korelasi (*r*) berkisar antara 0 hingga 1. Nilai korelasi yang positif menunjukkan arah hubungan yang searah, sedangkan nilai korelasi yang negatif menunjukkan arah hubungan yang tidak searah (Sugiyono, 2019). Adapun kriteria koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Hubungan kedua variabel dikatakan signifikan apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p<0,05$) sedangkan apabila nilai p lebih dari 0,05 ($p>0,05$) berarti hubungan antar variabel tidak signifikan atau tidak ada hubungan (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* sederhana (*Bivariate Correlation*). Hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		Correlations	
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Intensi Turnover
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	-.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50
Intensi Turnover	Pearson Correlation	-.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson* diatas, hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang negatif signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja non fisik dan intensi *turnover* yaitu sebesar -0,527. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai negatif yang menunjukkan arah hubungan. Sedangkan nilai korelasi -0,527 menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*. Berdasarkan hal itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan berada pada kategori sedang. Serta nilai yang negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*. Sehingga semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah intensi *turnover*nya atau sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi intensi *turnover*nya.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada karyawan. Berdasarkan penelitian dan perhitungan dengan bantuan software SPSS versi 25.0 for windows yang telah dilakukan diatas, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada

karyawan perusahaan X. Dugaan sementara dari penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X dapat dikatakan terbukti atau diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan perusahaan X dengan menggunakan korelasi *person product moment* dengan bantuan softwere SPSS 25.0 for windows didapatkan hasil signifikansi korelasi sebesar 0,000. Angka signifikansi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*, hal tersebut karena nilai signifikansi korelasi $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja non fisik dan intensi *turnover* sebesar -0,527 dimana menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* dengan tingkat kekuatan hubungan berada pada kategori sedang. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan nyaman dengan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan fokus dan setia terhadap pekerjaannya. Melalui hubungan interpersonal yang baik, kepemimpinan yang baik, aturan perusahaan yang jelas, maka akan membuat karyawan yang bekerja di PT. X merasa nyaman dan bertahan tanpa mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika perusahaan memiliki kebijakan yang jelas dan dirasa dapat diimplementasikan dengan baik di lingkungan perusahaan, maka hal itu dapat membuat karyawan yang bekerja di perusahaan X bertahan dalam pekerjaannya.

Nilai koefisien korelasi (r) pada hasil uji hipotesis penelitian selain menunjukkan tingkat korelasi juga menunjukkan arah positif atau negatif. Arah positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah sedangkan arah negatif akan menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan arah negatif sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*. Hubungan berlawanan ini menunjukkan bahwa semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi intensitas *turnovernya*. Ini membuktikan bahwa karyawan perusahaan X merasa tidak nyaman dalam suasana kerja yang merupakan indikator dalam lingkungan kerja non fisik, maka *turnover* juga akan semakin tinggi. Dalam hal ini juga dapat diartikan bahwa apabila karyawan nyaman dengan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan fokus dan setia terhadap pekerjaannya. Melalui hubungan interpersonal yang baik, kepemimpinan yang baik, aturan perusahaan yang jelas, maka akan membuat karyawan yang bekerja di perusahaan X merasa nyaman dan bertahan tanpa mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika perusahaan memiliki kebijakan yang jelas dan dirasa dapat diimplementasikan dengan baik di lingkungan perusahaan, maka hal itu dapat membuat karyawan yang bekerja di perusahaan X bertahan dalam pekerjaannya.

Intensi *turnover* adalah niat yang dimiliki oleh karyawan untuk berpindah tempat kerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Menurut Mobley (1986) terdapat 3 aspek untuk mengukur intensi *turnover* yaitu, pertama *thinking of quitting*, dimana karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan; kedua *intention to search for alternatives*, dimana pada aspek ini karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan/organisasi lain; dan ketiga *intention to quit*, aspek ini lebih merujuk pada rencana karyawan untuk keluar dari tempat kerja. Mobley (1986) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi timbulnya intensi *turnover* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016).

Perilaku yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan perusahaan X bahwasannya masih banyak karyawan yang berusaha mencari lowongan pekerjaan seperti bertanya kepada saudara atau teman dekat. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sebagian besar diketahui bahwa karyawan memiliki

keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait aspek pada variabel intensi *turnover*, diketahui nilai rata-rata aspek *thinking of quitting* sebesar 3,5. Nilai rata-rata aspek *intention to search for alternatives* sebesar 3,2. Nilai rata-rata aspek *intention to quit* sebesar 3,6. Hasil nilai rata-rata yang telah disebutkan menunjukkan bahwa aspek *intention to quit* memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi dibandingkan aspek lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki rencana untuk dapat meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, memiliki rencana untuk berpindah tempat kerja dan memiliki rasa tidak puas dengan kondisi dan lingkungan kerja perusahaan menjadi suatu hal yang paling mendominasi yang diperlihatkan oleh karyawan diperusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagian besar diketahui bahwa karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan yang salah satu penyebabnya adalah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga pikiran untuk meninggalkan organisasi juga tinggi di dukung dengan data yang telah didaptakan oleh peneliti sebelumnya.

Nilai rata-rata aspek *thinking of quitting* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,5 yang dapat diartikan bahwa karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan, karyawan ingin bertahan pada pekerjaan diperusahaan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif menjadi suatu hal yang paling mendominasi yang diperlihatkan oleh karyawan diperusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagian besar diketahui bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga pikiran untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya nilai rata-rata aspek *intention to search for alternatives* sebesar 3,2 yang dapat diartikan bahwa karyawan memiliki rencana mencari lowongan pekerjaan dan melakukan evaluasi pekerjaannya dengan pekerjaan lain yang berbeda perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmandha & Husniati, (2022) yang menunjukkan bahwa intensi *turnover* di PT. XYZ dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka *turnover intention* dapat menurun. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Choirina & Budiani, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel *workplace wellbeing* dengan intensi *turnover* yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah faktor lingkungan yang menyebabkan *workplace wellbeing* karyawan ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan intensi *turnover* dapat diminimalisir.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak bersifat fisik atau material dan tidak dapat ditangkap langsung oleh indra manusia namun keberadannya dapat dirasakan sehingga lingkungan non fisik ini berupa lingkungan manusia dan organisasi. Lingkungan kerja non fisik lebih terkait dengan pengalaman sosial karyawan ditempat kerja dimana akan mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan (Opperman, 2002). Aspek lingkungan kerja non fisik diantaranya, yaitu: hubungan interpersonal, kualitas kepemimpinan dan manajemen, dukungan sosial, sistem organisasi, prosedur organisasi, nilai, dan filosofi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, penulis melakukan pembahasan bahwa lingkungan kerja non fisik akan berdampak langsung terhadap intensitas *turnover* karyawan, maka dalam hal ini perlu adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk memastikan kondisi lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik dikatakan baik atau

sesuai apabila karyawan bisa bekerja dengan sehat, nyaman, optimal, dan aman, serta hubungan interpersonal yang terjalin harmonis. Berdasarkan pengujian juga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X. Beberapa karyawan perusahaan X merasa hubungan antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik seperti adanya perlakukan beberapa senior yang telah bekerja lama di perusahaan X kepada karyawan lain yang selalu mendominasi membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan berfikir untuk berhenti dari perusahaan. Akan tetapi ketika seiring berjalannya waktu antar karyawan harus bisa saling bekerja sama untuk memberikan umpan balik demi produktivitas kerja yang baik dan selanjutnya struktur serta sistem yang ada diperusahaan menjadi tanggung jawab semua anggota karyawan yang bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang diimplementasikan di dalam organisasi. Para supervisi perusahaan X seringkali memberikan motivasi kepada bawahan dan menghargai pekerjaan yang dilakukan membuat bawahan merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan bertahan dan dapat mengurangi intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X. Selain itu, tersedianya kesempatan promosi jabatan dan pengembangan karir akan membuat karyawan bersemangat dan bertahan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait aspek pada variabel lingkungan kerja non fisik diketahui nilai rata-rata aspek hubungan interpersonal sebesar 3,6 yang berarti karyawan merasakan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dan karyawan merasakan adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Nilai rata-rata aspek kualitas kepemimpinan dan manajemen sebesar 3,7 yang berarti adanya kemampuan komunikasi yang baik antara pemimpin kepada karyawan dan adanya kemampuan pemimpin untuk memotivasi karyawan. Nilai rata-rata aspek dukungan sosial sebesar 3,7 yang berarti adanya hubungan kerjasama yang efektif antar karyawan dalam tim dan karyawan mendapatkan perilaku yang adil dari rekan kerja dan manajer. Nilai rata-rata aspek sistem organisasi sebesar 3,4 yang berarti karyawan merasakan adanya struktur organisasi yang jelas dan karyawan mengetahui kebijakan yang diimplementasikan di organisasi. Nilai rata-rata aspek prosedur organisasi sebesar 3,8 yang berarti karyawan dapat mengikuti kebijakan dan prosedur organisasi dan karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan produktif. Nilai rata-rata aspek nilai sebesar 3,9 yang berarti karyawan bertindak secara etis dan profesional di perusahaan sesuai *job desk* dan karyawan saling mempercayai dan membina hubungan kerja yang positif antar karyawan di organisasi. Nilai rata-rata aspek filosofi sebesar 4,2 yang berarti karyawan dapat memegang teguh nilai-nilai, etika dan moral di lingkungan perusahaan dan karyawan membangun kepercayaan dan integritas di lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezeki, Diwyarthi & Fachrurazi, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja khususnya non fisik sangat mempengaruhi intensi *turnover*. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Marlina & Lawita (2022) mengenai lingkungan kerja terhadap intensi *turnover* didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik berpengaruh terhadap intensi *turnover* di PT. Alfaria hal ini dapat diidentifikasi bahwasannya semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover*. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Mobley (1986) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah faktor

lingkungan kerja terutama pada lingkungan kerja non fisik karyawan ditempat kerja yang perlu adanya pertimbangan untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik yang baik agar intensi *turnover* dapat diminimalisir.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi turnover pada karyawan PT. X. Hasil dari uji korelasi person product moment dengan bantuan softwere SPSS 25.0 for windows didapatkan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian, terdapat hubungan yang bertolak belakang antara lingkungan kerja non fisik dengan intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X.

Selanjutnya, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja non fisik dan intensi *turnover* sebesar -0,527 sehingga tingkat kekuatan hubungan berada pada kategori sedang. Maka dapat dikatakan semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi intensi *turnovernya* atau sebaliknya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah intensi *turnovernya*.

Saran

Bagi perusahaan diharapkan bagi perusahaan untuk menjadikan hasil ini sebagai sebagai bahan acuan untuk pimpinan dan merumuskan kebijakan dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) selanjutnya dengan tujuan mengurangi intensi *turnover* di perusahaan. Diharapkan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepeduliannya kepada PT. X, yaitu dengan cara bersama-sama seluruh warga perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan untuk selalu melaksanakan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, karakteristik individu, disiplin kerja, dan sebagainya dengan metode penelitian yang berbeda dan juga subjek penelitian yang berbeda sehingga penelitian yang sesuai dengan penelitian ini bisa diperbanyak untuk memudahkan dalam mencari referensi dan memudahkan pembaca dalam mencari pembaharuan topik. Instrumen yang mendasarkan pada persepsi responden. Hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya. Dalam penelitian ini peneliti tidak dapat menggali lebih dalam informasi tambahan dari tanggapan responden karena keterbatasan waktu dan tenaga.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesitor. *Esensi Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104-118. <https://doi.org/10.5588/esensi.v25i2.475>
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Wellbeing dengan Intensi Turnover Karyawan PT. XY Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8.
- Dewi, M. P., dan Rahyuda, A. G. (2015). Peran Pemediasian Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intention to Leave. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(10), 2928-2954.

- Ghozali, I. (2016). *Applikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda BPR Majalengka. *Jurnal Co Management*, 4(1), 558-567. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i1.574>
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). Psychological well being dan motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(1), 50. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n1.p50-53>
- Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97-107.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta. Pustaka Binaman Pressindo
- Opperman, C. S. (2002). *Tropical Business Issue*. Price Water House Coopers. Available at <http://www.academicjournals.org>.
- Rachmandha, A. A., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT XYZ. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 550-561. <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v23i1.5693>
- Rezeki, F., Diwyarthi, N. D. M. S., & Fachrurazi, F. (2022). The Influence of Nonphysical Work Environment, Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention PT. Utama Finance Cikarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 566-574. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.978>
- Saputra, E. G. A., Maryam, S., & Marwati, F. S. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01).
- Staffelbach, B. (2008). *Turnover Intent*. Diploma Thesis. University Of Zurich.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tambun, S., Lukiyana, L., & Prakashita, V. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2). <https://doi.org/10.52447/mmj.v7i2.2500>
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Zeffane, R. M. (1994). UnderstandingEmployee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22-37. <https://doi.org/10.1108/01437729410074182>