
**Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik
Terhadap Turnover Intention Karyawan
PT. Unggul Kemas Utama Cikarang
(Job Satisfaction, Work Stress, Non Physical Work Environment And Employee
Turnover Intention PT. Unggul Kemas Utama Cikarang)¹**

Bagus Teguh Yunanto²; Wachid Hasyim³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Unggul Kemas Utama Cikarang. Dengan jumlah responden 62 Karyawan. Metode analisis menggunakan SPSS 25 digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t.

Hasil penelitian statistik menyatakan bahwa nilai T hitung sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unggul Kemas Utama Cikarang.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Turnover Intention
Kode JEL:

Abstract

This study aims to determine how much influence Job Satisfaction, Work Stress and Non-Physical Work Environment have on the Turnover Intention of PT. Unggul Kemas Utama Cikarang, with a total of 62 employees. Analysis methods using SPSS 25 are used to test validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test.

The results of statistical research stated that the calculated T value was 1.671 with a significant level of 0.001 which was smaller than 0.05. That way it can be concluded that job satisfaction, work stress and non-physical work environment partially have a positive and significant effect on employee turnover intention PT. Unggul Kemas Utama Cikarang.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Non Physical Work Environment and Employee Turnover Intention

JEL Codes:

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Anisatul Maghfiroh, 2021).

Sumber daya manusia dianggap aset penting karena unsur manusia yang ada di dalamnya berperan dalam sinergi dan menggerakkan sumber daya lain. Oleh sebab itu, perusahaan sangat dituntut dapat mengelola dan mengoptimalkannya. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik dan profesional agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Supaya tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memelihara dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Jika kesejahteraan terjamin, maka karyawan yang memiliki kompetensi unggul tidak akan memiliki niat untuk pindah atau bahkan meninggalkan perusahaan.

Permasalahan kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan. "Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, dan penyalur perasaan". Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan Turnover Intention.

Kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, sedangkan Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Muhammad Andi Prayogi et al., 2019).

Stress kerja adalah: "suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Manda Dwipayani Bhastary, 2020).

(Fadlan Ahmad Fuad & Akhmadi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga

tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Tinggi rendahnya tingkat turnover pada suatu perusahaan akan sangat merugikan perusahaan baik dari segi materi, waktu, dan sumber daya yang digunakan. Dalam segi materi perusahaan akan mengeluarkan berbagai macam biaya, baik itu biaya rekrutmen ataupun biaya pelatihan karyawan baru dalam perusahaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Turnover dapat pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Berdasarkan data dari Human Resources Development (HRD) PT. Unggul Kemas Utama, didapatkan bahwa tingkat turnover pada PT. Unggul Kemas Utama Cikarang cukup tinggi. tingkat turnover karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Turnover Intention Karyawan
PT. Unggul Kemas Utama Tahun 2022

NO.	Bulan	Jumlah Karyawan				Presentase Turnover
		Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Akhir Bulan	
1.	Januari	52	7	5	54	3,7%
2.	Februari	48	6	4	52	4,5%
3.	Maret	56	9	5	60	6,8%
4.	April	54	4	2	56	3,6%
5.	Mei	50	8	6	52	3,9%
6.	Juni	60	6	5	61	1,6%

Sumber PT. Unggul Kemas Utama Cikarang

Berdasarkan data diatas, dalam periode bulan januari 2022 sampai bulan juni 2022 intensitas pindah kerja atau keluarnya karyawan di PT. Unggul Kemas Utama cukup tinggi. Hal itu dapat dilihat dari jumlah karyawan yang setiap bulannya selalu mengalami perubahan. Tingginya tingkat turnover intention yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya recruitment dan pelatihan kembali.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari produktivitas perusahaan yaitu untuk mendapatkan laba. Fenomena yang sering terjadi adalah produktivitas suatu perusahaan dapat menurun, baik secara langsung maupun tidak langsung disebabkan oleh kondisi dan perilaku karyawan perusahaan. Berbagai perilaku karyawan yang sulit di cegah adalah penyebab penurunan produktivitas tersebut karena pada faktanya yang terjadi sekarang adalah dunia kerja saat ini menuntut karyawannya agar terus dengan cepat dan tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Turnover intention yang terjadi pada karyawan dipicu oleh Stres kerja, hal ini dikarenakan banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, Beban kerja yang semakin berat dan persaingan kerja semakin ketat. Karyawan dituntut harus bekerja dengan cepat dan cermat untuk mencapai target. Hal tersebut merupakan stressor pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar proses kerja perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik dengan selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Unggul Kemas Utama Cikarang”**.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang dijadikan acuan untuk penelitian ini berada di wilayah Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan 1 bulan.

Populasi

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 (Sugiono,2017:119). Adapun jumlah populasi yang akan dipelajari oleh penulis adalah data populasi jumlah karyawan PT. Unggul Kemas Utama Cikarang yang populasinya berjumlah 62 orang.

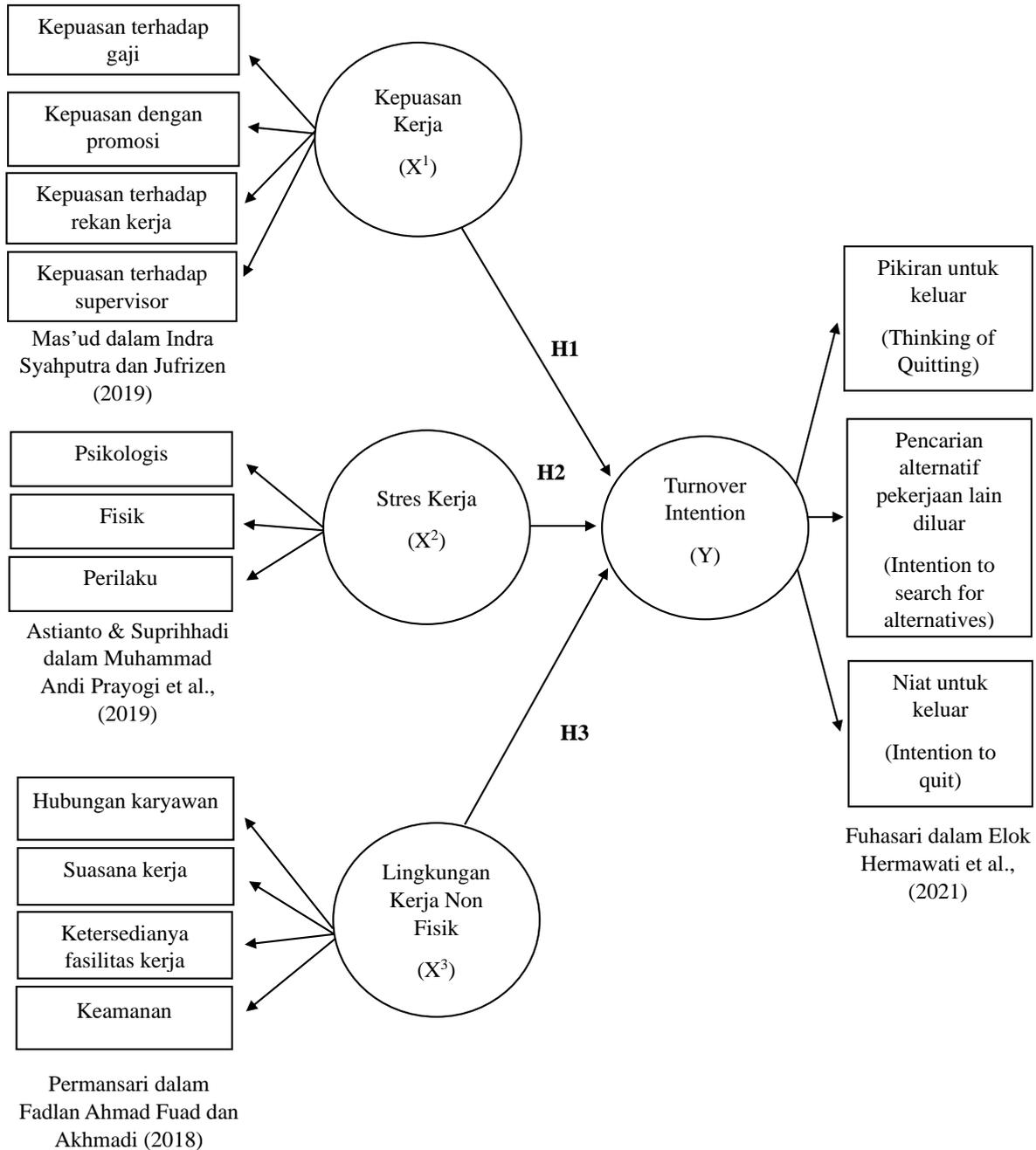
Sampel

Menurut Sugiono (2017:119) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam arti lain sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Jumlah sampel yang diambil 62 orang.

Desain Penelitian

Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2023



Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Turnover Intention (Y) Furhasari dalam Elok Hermawati et al., (2021)	1. Pikiran untuk keluar	Interval 1 - 5
	2. Pencarian alternatif pekerjaan lain di luar	
	3. Niat untuk keluar	
Kepuasan Kerja (X1) Mas'ud dalam Indra Syahputra dalam Jufrizen (2019)	1. Kepuasan terhadap gaji	Interval 1 - 5
	2. Kepuasan dengan promosi	
	3. Kepuasan terhadap rekan kerja	
	4. Kepuasan terhadap supervisor	
Stres Kerja (X2) Astianto & Suprihhadi dalam Muhammad Andi Prayogi et al., (2019)	1. Psikologis	Interval 1 - 5
	2. Fisik	
	3. Perilaku	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Permansari dalam Fadlan Ahmad Fuad dan Akhmadi (2018)	1. Hubungan karyawan	Interval 1 - 5
	2. Suasana kerja	
	3. Ketersedianya fasilitas kerja	
	4. Keamanan	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Metode Analisis

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif dengan software SPSS 25. Analisis- analisis data menggunakan teknik sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidak valid dari masing-masing instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Uji validitas dikatakan valid jika r hitung melebihi r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Alat ukur akan dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap pertama yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut Ghozali (2018), untuk menentukan kesesuaian model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu : uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikonearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antara variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk menafsirkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2019).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan dugaan mengenai suatu yang dibuat untuk memaparkan sesuatu yang sering dituntut untuk dilakukan pengecekan, mendefinisikan hipotesis statistik yakni sebagai berikut: perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak H_a diterima (Sugiyono, 2019).

Uji T (Parsial)

Uji parsial disebut juga sebagai uji signifikan secara individu. Uji t ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai $R^2=0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2=1$ berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2019).

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah alat ukur dapat mengukur dengan akurat variabel yang dituju. Uji validitas dinyatakan valid ketika hasilnya menunjukkan nilai signifikan $<0,05$ atau ketika r hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r tabel (koefisien korelasi kritis). Dengan jumlah sampel 62 dan level signifikan 0,05 maka $df=(n-2)$ dan diperoleh hasil 94. Berdasarkan data r tabel, diketahui bahwa nilai r tabel yaitu 0,250. Hasil dari olah data dari variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik hasilnya lebih besar dari 0,250 maka semua variabel dinyatakan valid untuk diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana tes atau alat ukur dapat menghasilkan yang konsisten dan dapat diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (koefisien reliabilitas) lebih dari 0,60. Hasil dari masing-masing variabel yaitu Kepuasan Kerja (X1) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,745 melebihi nilai batas minimum 0,600, Stres Kerja (X2) menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0,764 melebihi nilai batas minimum 0,600, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0,743 melebihi nilai batas minimum 0,600. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Penting bagi suatu model penelitian untuk memenuhi asumsi bahwa data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal untuk menjalankan penelitian dengan baik dan memastikan kualitas data yang digunakan. Asumsi normalitas mengimplikasikan bahwa dalam model regresi, variabel dependen (Y) maupun variabel independen (X) memiliki distribusi yang mendekati normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22290875
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.052
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Nilai signifikan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,200 dapat dilihat dari kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada tanda-tanda adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.535	3.670		2.053	.045		
	Kepuasan Kerja	.192	.072	.274	2.648	.010	.765	1.308
	Stres Kerja	.406	.106	.424	3.812	.000	.663	1.509
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.196	.117	.194	1.678	.099	.614	1.628

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2024

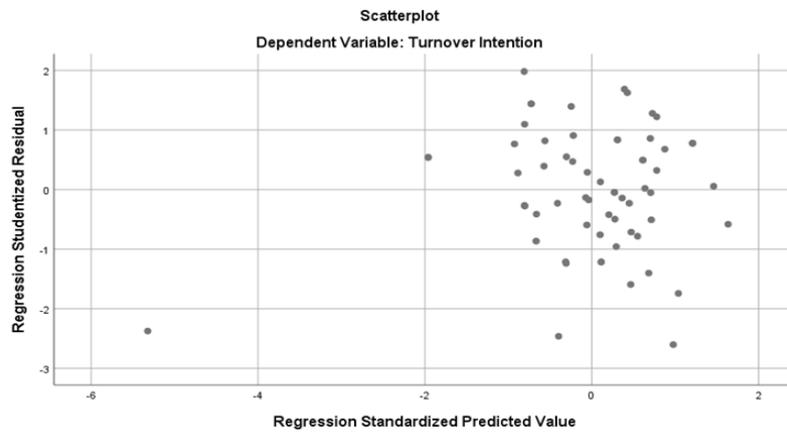
Nilai tolerance dari variabel dependen berada pada nilai 0,765 pada variabel Kepuasan Kerja, 0,663 pada variabel Stres Kerja dan 0,614 pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dinyatakan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Nilai VIF dari ketiga variabel independen berada pada nilai 1,308 pada variabel Kepuasan Kerja, 1,509 pada variabel Stres Kerja dan 1,628 pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Hal tersebut berarti seluruh nilai variabel independen memiliki nilai kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan model regresi bebas dari gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya salah satu penyimpangan asumsi klasik yaitu variance dari residual tidak konstan.

Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS 25

Dalam pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut: 1). Pada scatterplot jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. 2). Pada scatterplot data menyebar pada empat kuadran, sehingga data bersifat homogen dan tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan, artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.535	3.670		2.053	.045
	Kepuasan Kerja	.192	.072	.274	2.648	.010
	Stres Kerja	.406	.106	.424	3.812	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.196	.117	.194	1.678	.099

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2023

Hasil analisis linear berganda di atas dapat diperoleh koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) 0,192, Stres Kerja (X2) 0,406 dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) 0,196.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Turnover Intention (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.500	2.280

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

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2023

Hasil dari *Adjusted R Square* sebesar 50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 50% sedangkan 50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menganalisis nilai signifikan dari tiap variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.535	3.670		2.053	.045
	Kepuasan Kerja	.192	.072	.274	2.648	.010
	Stres Kerja	.406	.106	.424	3.812	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.196	.117	.194	1.678	.099

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan 0 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif 0,192, sedangkan nilai t hitung yang diperoleh 2.648, lebih besar dari t tabel 1,671. Dengan begitu, Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Stres Kerja memiliki nilai signifikan 0 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif 0,406, sedangkan nilai t hitung yang diperoleh 3,812 lebih besar dari t tabel 1,671. Dengan begitu, Stres Kerja (X2) dinyatakan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai signifikan 0 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif 0,196, sedangkan nilai t hitung yang diperoleh 1,678 lebih besar dari t tabel 1,671. Dengan begitu, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dinyatakan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

PEMBAHASAN

Setelah menganalisis data yang berasal dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Unggul Kemas Utama Cikarang, temuan umum dari penelitian ini mengindikasikan bahwa penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini tercermin dari tingginya jumlah tanggapan dari responden untuk setiap variabel penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (H1)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan 0 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif 0,192, sedangkan nilai t hitung yang diperoleh 2,648 lebih besar dari t tabel 1,671. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel terikat Turnover Intention (Y)” maka dinyatakan diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention (H2)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, stres kerja memiliki nilai signifikan 0 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif 0,406 lebih kecil dari t tabel 1,671, sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,812 lebih besar dari t tabel 1,671. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Stres Kerja (X2) dengan variabel terikat Turnover Intention (Y)” maka dinyatakan diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention (H3)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikan 0 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif -0,196 lebih besar dari t tabel 1,671 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 1,678 lebih besar dari t tabel 1,671. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dengan variabel terikat Turnover Intention (Y)” maka dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pengujian menggunakan SPSS 25 terhadap setiap variabel, maka diperoleh hasilnya yaitu :

Secara parsial Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan(Y) dan Stres Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan (Y), sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Darmawan, D. (2020). *Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>

Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>

Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>

Fuad, F. A., & Akhmadi. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp and Paper-Sinarmas Grup). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), 126–146. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

Indrawan, I. G. A. (2018). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kustodian Sentral Efek Indonesia. Jurnal Mandiri*, 2(2), 333–346. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.47>

- Kusdyah, I., Hermawati, E., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of ManagementReview*, 3(2), 327–332.
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
<https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1–10.