



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

*THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
COMPETENCE ON EMPLOYEE *TURNOVER INTENTION* PT.
HEXING TECHNOLOGY*

Zefanya Panggabean¹

fanyagabe01@gmail.com

Christina Natalia² natalina.christina25@gmail.com

Fenny B.N.L. Tobing³

bundafenny@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of invisible work environment and skills on employees' intention to change jobs at PT Hexing Technology. Utilizing a quantitative approach on 50 participants through a survey, information was processed using SPSS version 30. The results showed that neither the non-physical workplace situation nor skills had a significant influence on the intention to change careers. The non-physical work environment had a negative impact, while competencies had a positive impact, but both had no significant effect. Overall, the two variables only contributed 1.3% to the intention to change jobs, while 98.7% was influenced by other factors not studied. The study concluded that the non-physical work environment and competence are not the main factors causing intention to change jobs. It is recommended that companies evaluate other factors such as reward policies, career opportunities, and job satisfaction. This study also provides an opportunity for further research with more appropriate variables.

Keywords: Non-physical work environment, competence, employee turnover intention.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari lingkungan kerja yang tidak terlihat serta kemampuan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja di PT. Hexing Technology. Memanfaatkan pendekatan kuantitatif pada 50 partisipan melalui survei, informasi diolah memakai SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik situasi di tempat kerja non-fisik maupun keterampilan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk berpindah karier. Lingkungan kerja non fisik berdampak negatif, sementara kompetensi berdampak positif, namun keduanya tidak berpengaruh secara berarti. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut hanya berkontribusi sebesar 1,3% terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, sedangkan 98,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompetensi bukanlah faktor utama penyebab niat berpindah kerja. Disarankan agar perusahaan mengevaluasi faktor lain seperti kebijakan imbalan, peluang karir, dan kepuasan kerja. Studi ini juga memberikan kesempatan untuk penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih sesuai.

Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik, kompetensi, niat berpindah karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan di berbagai sektor terus berupaya mempertahankan posisi mereka di tengah perubahan yang cepat dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia adalah elemen penting yang mendukung keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. SDM bertindak sebagai pendorong utama dalam mendukung kegiatan operasional, merumuskan strategi, dan mencapai sasaran perusahaan. Karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang perlu dikelola dengan tepat agar dapat menghasilkan suasana kerja yang efisien.

Pada kenyataannya, turnover intention adalah salah satu indikator kesehatan organisasi dalam hal sumber daya manusia. Dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, salah satu isu yang sering dibahas adalah keinginan pekerja untuk meninggalkan posisi mereka, yang dikenal sebagai niat untuk berpindah kerja. Sangat krusial bagi sebuah organisasi untuk memahami elemen-elemen yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk beralih pekerjaan agar mereka bisa merancang strategi yang efektif dalam mengelola retensi karyawan. Ini karena tingginya niat berpindah kerja dapat berdampak negatif pada kestabilan tenaga kerja, efisiensi kerja, dan biaya yang perlu ditanggung perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Berbagai industri melihat pola turnover karyawan yang mengkhawatirkan di tengah perubahan global. Banyak bisnis mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka, terutama di bidang yang membutuhkan keterampilan khusus. Fenomena ini

disebabkan oleh banyak hal, seperti perubahan pola kerja yang disebabkan oleh digitalisasi, kebutuhan akan fleksibilitas yang meningkat, dan ekspektasi yang semakin tinggi dari karyawan terhadap perusahaan terkait kompensasi dan pengembangan karier.

Shaw et al (1998) perusahaan dengan tingkat pergantian karyawan yang besar biasanya cenderung merekrut pegawai yang telah berpengalaman. Ada sejumlah alasan untuk hal ini. Ketika karyawan yang telah pergi dari perusahaan mencapai kesuksesan di pekerjaan baru mereka, karyawan yang masih ada akan lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Roseman (1981) mengatakan Rasio turnover karyawan sebuah perusahaan dapat dianggap tinggi jika mencapai 10% setiap tahun. Ini menunjukkan meningkatnya pemahaman akan kebutuhan untuk menjaga individu-individu berbakat di dalam organisasi.

Dalam situasi ini, mengetahui alasan dan konsekuensi dari niat berpindah kerja karyawan sangatlah krusial bagi organisasi untuk merancang pendekatan yang efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan mengenali elemen-elemen yang berkontribusi terhadap niat berpindah kerja karyawan, organisasi dapat menciptakan regulasi yang lebih fokus untuk meningkatkan angka retensi karyawan. Oleh sebab itu, sangat penting untuk menyelidiki secara mendalam mengenai fenomena niat berpindah kerja karyawan di berbagai industri, khususnya di Indonesia, guna menemukan pola-pola serta solusi yang sesuai.

PT. Hexing Technology, sebuah perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Karawang, menghadapi permasalahan tersebut dengan tingkat *turnover* tahunan mencapai 35,31% pada tahun 2024, jauh di atas batas wajar menurut standar industri. Melalui pra-survei yang dilakukan, ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik seperti rendahnya dukungan tim, komunikasi yang kurang efektif, serta suasana kerja yang tidak menyenangkan menjadi keluhan utama karyawan. Selain itu, faktor kompetensi, seperti ketidaksesuaian jobdesk dengan latar belakang pendidikan dan kurangnya pemahaman terhadap peran kerja, juga muncul sebagai isu penting.

Salah satu elemen yang berkontribusi terhadap niat pegawai untuk mengundurkan diri adalah aspek kerja yang tidak bersifat fisik. Aspek kerja non fisik meliputi elemen psikologis dan sosial dalam sebuah organisasi, seperti budaya tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, dan dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesehatan mental para karyawan, membuat mereka lebih mudah beradaptasi dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Namun, keadaan kerja juga bisa mengalami dampak negatif, karena pegawai yang tetap bertahan mungkin merasa kehilangan motivasi,

terbebani dengan tanggung jawab tambahan, atau merasakan ketidakpastian mengenai stabilitas perusahaan.

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

Fenomena ini mengindikasikan pentingnya penelitian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang berkontribusi pada niat berpindah kerja. Lingkungan kerja yang tidak terlihat dan kemampuan pegawai dianggap memainkan peran dalam membentuk cara pandang serta pilihan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, studi ini dilaksanakan untuk mengevaluasi dampak dari kedua variabel tersebut terhadap niat turnover pegawai di PT. Hexing Technology, dengan tujuan memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia serta peningkatan daya tarik pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

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

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

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

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

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. TEORI KEADILAN

Teori ini menggarisbawahi signifikansi keseimbangan dalam penyediaan imbalan untuk meraih kepuasan dalam pekerjaan. Berdasarkan teori keadilan yang diperkenalkan oleh (John Stacey Adams., 1963), Para karyawan akan mengevaluasi perbandingan antara input yang mereka tawarkan kepada perusahaan, seperti waktu, keterampilan, dan komitmen, dengan imbalan yang mereka terima, seperti gaji, penghargaan, dan suasana kerja. Dalam situasi di tempat kerja yang tidak berbasis fisik, para karyawan akan mempertimbangkan apakah atmosfer kerja, interaksi dengan kolega dan atasan, serta dukungan sosial yang mereka dapatkan telah menciptakan suatu perasaan adil. Apabila mereka merasakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dukungan emosional atau sosial, maka mereka akan merasa bahwa perlakuan yang diterima tidak adil, yang dapat berakibat pada peningkatan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Selain itu, kemampuan sebagai elemen krusial dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam membentuk pandangan tentang keadilan. Apabila pekerja merasakan bahwa kemampuan mereka tidak diakui dengan tepat sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, contohnya kurangnya penghargaan atau minimnya kesempatan untuk berkembang, mereka akan merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini terjadi karena terdapat ketidakcocokan antara usaha yang telah mereka lakukan dan imbalan yang didapat. Dalam keadaan seperti itu, pekerja akan terdorong untuk mencari perusahaan yang lebih adil dalam mengelola dan menghargai kompetensi mereka.

Ketika pegawai merasakan adanya ketidakadilan, baik karena suasana kerja yang tidak mendukung maupun karena kemampuan mereka tidak dihargai, efeknya dapat terlihat dalam tingkat pergantian karyawan. Persepsi ketidakadilan bisa mendorong pegawai untuk meninggalkan perusahaan sebagai respons atas ketidakpuasan yang mereka alami. Maka dari itu, penting untuk membangun lingkungan kerja yang adil, baik dalam interaksi sosial maupun dalam penghargaan terhadap kemampuan, untuk mengurangi angka turnover. Dengan kata lain, teori

keadilan membantu menjelaskan bagaimana ketidakmerataan dalam perlakuan terhadap pegawai bisa memicu perpindahan kerja, sedangkan penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam lingkungan kerja dan pengelolaan kompetensi dapat memperkuat loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

B. *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Menurut Ogbeibu et al. (2021) niat untuk keluar mengacu pada kesadaran anggota tim tentang keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Luz et al. (2018) *turnover intention* dapat dijelaskan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan di mana mereka saat ini bekerja. Menurut Rismayanti, Musadiieq, & Aini (2018) peningkatan niat keluar karyawan dari sebuah perusahaan bisa diteliti dengan melihat jumlah karyawan yang mengundurkan diri serta tanda-tanda yang dapat terlihat dari tingkat ketidakhadiran dan performa kerja. Prestasi kerja memiliki dampak pada kesuksesan dan pertumbuhan suatu perusahaan, dan salah satu cara untuk menilai efektivitas perusahaan adalah melalui tingkat niat keluar karyawan (Rismayanti et al, 2018).

Fenomena ini menarik perhatian signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena tingginya niat untuk keluar dapat mengganggu kelangsungan operasional dan meningkatkan pengeluaran perusahaan. Dalam berbagai sumber tulisan, niat untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk sifat-sifat individu (usia, pendidikan, status perkawinan), kondisi kerja baik secara fisik maupun sosial, tingkat kepuasan di tempat kerja, serta dedikasi karyawan pada organisasi.

Mobley et al (1978) menyatakan bahwa terdapat beberapa elemen yang menyebabkan keinginan untuk berganti pekerjaan (*Turnover Intention*) yang terdiri dari hal-hal berikut :

1. Karakter Individu dalam Organisasi,

Ini adalah kelompok di mana tujuannya ditentukan secara kolektif oleh para karyawan yang terlibat. Dalam rangka mencapai sebuah tujuan, perlu ada hubungan yang saling berhubungan antar elemen dalam organisasi. Aspek pribadi yang dapat memengaruhi keinginan untuk pindah pekerjaan mencakup usia, pendidikan, dan status pernikahan.

2. Tempat Kerja

Mencakup kedua aspek, yaitu fisik dan sosial. Aspek fisik terdiri dari suhu, cuaca, desain, struktur, dan keadaan lokasi kerja. Aspek sosial meliputi norma-norma sosial di area kerja, serta mutu kehidupan yang terkait dengan pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

Di tingkat individu, faktor-faktor kepuasan yang terjadi dihubungkan dengan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi meliputi kepuasan terhadap gaji dan kesempatan promosi, kepuasan terhadap atasan, serta kepuasan terkait pekerjaan dan tanggung jawab kerja.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen dalam konteks organisasi berfungsi sebagai suatu pemahaman yang menjelaskan proses tersebut melalui aspek perilaku. Komitmen merujuk pada reaksi emosional individu terhadap seluruh entitas organisasi.

Berdasarkan berbagai teori dan fenomena aktual di tempat kerja, peneliti merumuskan indikator utama untuk mengukur *turnover intention*, yaitu: memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan niat nyata untuk keluar dari perusahaan. Ketiga indikator ini menjadi dasar dalam menganalisis tingkat kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

C. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Ada dua kategori dari suasana kerja yang dapat dikenali, yaitu kondisi fisik dari tempat kerja dan kondisi mental dari tempat kerja (Wursanto, 2009). Kondisi fisik di lingkungan kerja meliputi semua elemen yang berkaitan dengan aspek fisik dari ruang kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik adalah yang tidak bisa dirasakan melalui panca indera, seperti suasana yang berhubungan dengan warna, aroma, bunyi, dan rasa.

Ada beragam kategori tempat kerja, Silitonga (2021:55-56) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua tipe yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang bersifat fisik mencakup seluruh kondisi yang dapat diamati secara langsung dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja fisik. Ini

termasuk area kerja, meja, kursi, suhu, tingkat kelembaban, tingkat kebisingan, bau yang tidak menyenangkan, sirkulasi udara, dan pencahayaan.

b) Lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik mencakup semua keadaan yang muncul sehubungan dengan interaksi pekerjaan (hubungan antar individu), baik antara atasan, sesama karyawan, maupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017) kondisi kerja yang tidak bersifat fisik mencakup semua situasi yang timbul dalam konteks interaksi di tempat kerja, baik terkait dengan pimpinan maupun rekan kerja, atau juga dengan staf di bawahnya. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari segala elemen nonfisik di sekitar pekerja yang dapat berpengaruh pada produktivitas mereka (Fahmy et al., 2021). Tidak hanya menyangkut kondisi fisik, lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif, hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta suasana emosional yang tercipta di tempat kerja. Lingkungan non fisik yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, dihargai, dan termotivasi bagi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Semua situasi yang terjadi terkait dengan interaksi di tempat kerja, baik interaksi dengan pimpinan maupun hubungan antara sesama kolega, atau hubungan dengan orang yang berada di bawah tanggung jawab. Berdasarkan Noorainy (2017), faktor-faktor yang dapat menilai lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Komunikasi

Komunikasi yang baik adalah salah satu elemen kunci dalam lingkungan kerja non fisik. Ini mencakup komunikasi yang jelas dan terbuka antara semua level manajemen dan karyawan. Dengan komunikasi yang efektif, informasi bisa bergerak dengan baik, memperkecil terjadinya kesalahan pemahaman, dan meningkatkan kerjasama. Karyawan yang merasa dapat berkomunikasi dengan atasan mereka tanpa hambatan akan lebih merasa dihargai dan termotivasi.

2. Hubungan Kerja

Koneksi yang positif antara pemimpin, teman kerja, dan staf sangat krusial untuk membangun lingkungan kerja yang seimbang. Ketika karyawan merasa dihargai dan didengar, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan berkontribusi secara positif terhadap tim dan organisasi.

3. Kondisi Kerja

Perusahaan seharusnya menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama di antara semua tingkatan karyawan. Ini termasuk mendorong kolaborasi antara atasan dan bawahan, serta antara rekan sejawat. Dukungan ini dapat berupa pelatihan tim, kegiatan membangun tim, dan kebijakan yang memfasilitasi komunikasi terbuka. Dengan kondisi yang mendukung, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif.

4. Suasana Kerja

Menciptakan suasana kekeluargaan di tempat kerja sangat penting untuk lingkungan kerja non fisik. Lingkungan yang hangat dan akrab dapat memperkuat ikatan karyawan dengan Perusahaan. Ketika karyawan merasa seperti bagian dari “keluarga”, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan loyal terhadap organisasi yang berdampak positif pada retensi karyawan.

Beberapa indikator utama yang digunakan untuk menilai kualitas lingkungan kerja non fisik meliputi komunikasi, hubungan kerja, kondisi kerja, suasana kerja, dan tanggung jawab kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika lingkungan non fisik tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menjadi pemicu meningkatnya *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek-aspek non fisik dalam lingkungan kerja menjadi krusial dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

D. KOMPETENSI

Kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas yang berlandaskan skill dan pengalaman, serta didukung oleh sikap kerja yang penting dalam sebuah pekerjaan (Wibowo, 2016). Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang berlandaskan pada keahlian dan pengalaman, yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar.

Kompetensi mengacu pada kombinasi antara pemahaman, kemampuan, sikap, dan tingkah laku yang dibutuhkan untuk melakukan tugas secara efisien dalam suatu tempat kerja. Kompetensi mencakup bukan hanya aspek teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal dan sosial yang krusial dalam menghadapi faktor-faktor di dunia kerja. Orang yang kompeten dapat menyelesaikan tugas dengan efektif,

beradaptasi dengan perubahan, serta membuat keputusan yang tepat di dalam situasi yang rumit.

Beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi menurut para ahli meliputi: pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, motivasi, nilai-nilai pribadi, kapasitas intelektual, serta kondisi emosional. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, juga turut berperan dalam meningkatkan kompetensi.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016) , elemen-elemen yang berpengaruh terhadap kemampuan adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

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

2. Keahlian atau Keterampilan

Keterampilan ini dapat berupa keterampilan teknis (hard skills), seperti penguasaan teknologi atau keahlian dalam suatu bidang tertentu, serta keterampilan non-teknis (soft skills), seperti kemampuan komunikasi dan kepemimpinan. Keahlian ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan profesi.

3. Pengalaman

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

4. Karakteristik Personal

Setiap orang memiliki ciri khas masing-masing, yang mempengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan dan berhubungan dengan orang lain. Misalnya, seseorang yang memiliki karakter proaktif akan lebih cepat

mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan menemukan solusi atas suatu permasalahan, sehingga dapat meningkatkan kompetensinya dalam bekerja.

5. Motivasi

Motivasi menjadi dorongan utama yang mengarahkan individu dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kompetensi mereka. Dorongan untuk berbuat bisa datang dari internal (intrinsik), contohnya hasrat untuk memperoleh pengetahuan dan bertumbuh, ataupun dari eksternal (ekstrinsik), seperti bonus, penghargaan, atau pengakuan yang diberikan oleh pimpinan. Seseorang dengan motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar dapat mencapai hasil yang lebih baik.

6. Isu-isu Emosional

Kondisi emosional yang stabil akan membantu individu untuk tetap fokus, berpikir jernih, serta mengambil keputusan yang tepat. Sebaliknya, tekanan emosional yang tinggi, seperti stres berlebihan atau konflik di tempat kerja, dapat menghambat produktivitas dan kinerja seseorang. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola emosi menjadi penting dalam meningkatkan kompetensi individu.

7. Kapasitas Intelektual

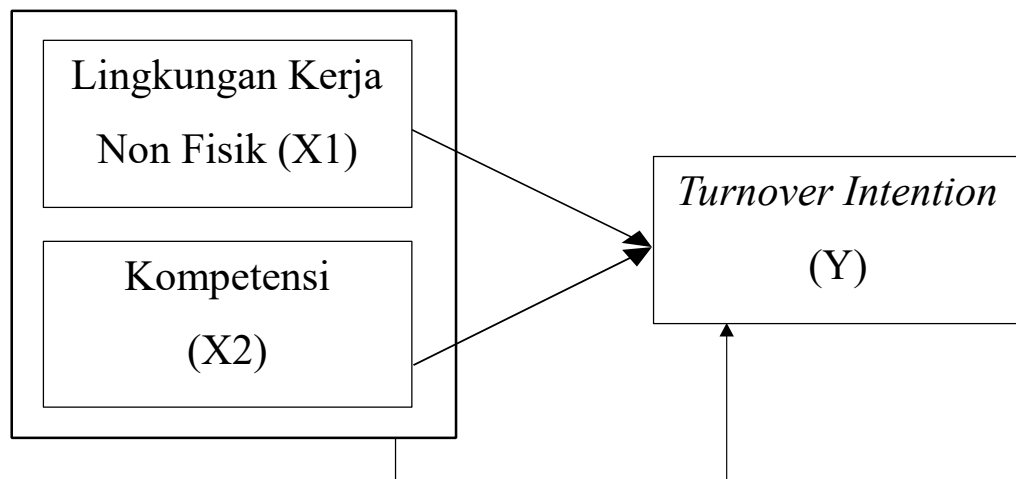
Kapasitas intelektual mencerminkan tingkat kecerdasan dan kemampuan berpikir seseorang dalam memahami serta menyelesaikan masalah. Kemampuan ini mencakup pemecahan masalah, kreativitas, analisis, serta daya pikir kritis yang berperan dalam meningkatkan kompetensi kerja. Individu dengan kapasitas intelektual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

Kompetensi memiliki peran strategis dalam keberhasilan organisasi. Selain membantu dalam rekrutmen dan pengembangan karyawan, kompetensi juga digunakan sebagai dasar dalam sistem penggajian, peningkatan produktivitas, dan penyelarasan perilaku kerja dengan nilai-nilai perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam penelitian ini, kompetensi diukur berdasarkan tiga indikator utama menurut Rahmat (2019), yaitu:

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Sikap Karyawan Kerja

E. KERANGKA KONSEPTUAL



- a. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1): Lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan, dapat berdampak signifikan terhadap PT. Hexing Technology. Ketika lingkungan kerja non fisik tidak terjadi dengan baik, karyawan akan merasakan ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hal ini dapat berpotensi terjadinya *turnover intention* karyawan pada PT. Hexing Technology.
- b. Kompetensi (X2): Kompetensi kerja karyawan juga merupakan salah satu kunci terjadinya *turnover intention* karyawan. Ketidaksiesuaian antara pekerjaan karyawan dengan kompetensi yang mereka miliki dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan rendahnya kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak mampu menjalankan tugas dengan baik atau merasa tidak dihargai. Akibatnya, mereka lebih mungkin mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan minat mereka.
- c. *Turnover Intention* (Y): *Turnover intention* merupakan hasil akhir dari terjadinya variabel-variabel di atas yang tidak baik. Dalam penelitian ini, *turnover intention*

diukur sebagai hasil pengaruh dari lingkungan kerja non fisik dan kompetensi kerja.

F. HIPOTESIS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap *turnover intention* (niat berpindah kerja) karyawan. Tiga hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hexing Technology.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hexing Technology.
3. Lingkungan kerja non fisik dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hexing Technology.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada suatu wilayah yang besar yang mencakup berbagai entitas atau individu yang memiliki atribut dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian dipakai untuk menarik kesimpulan. Berdasarkan judul penelitian, populasi dari PT. Hexing Technology terdiri dari 50 individu yang menjadi sampel.

B. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan adalah Variabel bebas (*Independent variable*) untuk lingkungan kerja non fisik dan kompetensi sedangkan Variabel terikat (*Dependent variable*) untuk *turnover intention* karyawan di lingkungan PT. Hexing Technology dengan skala pengukuran yaitu skala likert.

C. Proses Pengumpulan Data

1. Disain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode kuantitatif dengan sampling yang dilaksanakan secara acak, dan informasi dikumpulkan melalui alat ukur, serta analisis datanya menggunakan metode statistik.

2. Teknik Pengumpulan Data

Studi ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan tiga strategi utama untuk mengumpulkan data, yaitu :

- **Observasi:** Dilakukan langsung di lokasi PT. Hexing Technology untuk memperoleh gambaran kondisi nyata di lapangan.
- **Wawancara:** Menggunakan pertanyaan terstruktur kepada karyawan untuk mendapatkan informasi mendalam.
- **Kuesioner:** Dibuat dengan menggunakan skala Likert lima poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju) untuk mengevaluasi pemahaman responden mengenai variabel yang sedang diteliti.

3. Instrumen Pengumpulan Data

- Uji Validitas : Menggunakan kolerasi pearson. Item dianggap valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dan signifikansi $<$ 0,05.
- Uji Realibilitas : Menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai $>$ 0,600.

D. Teknik Pengolahan Data

- **Analisis Deskriptif:** Digunakan untuk menjelaskan sifat-sifat dari setiap variabel dalam data. (lingkungan kerja non fisik, kompetensi, *turnover intention*).
- **Analisis Regresi Linier Berganda:** Untuk menilai pengaruh gabungan dan terpisah dari dua variabel bebas terhadap sebuah variabel terikat dengan rumus:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana Y adalah Turnover Intention, X_1 adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, X_2 adalah Kompetensi, a adalah Konstanta, b_1 dan b_2 adalah Koefisien Regresi, dan ϵ adalah Error.

E. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Untuk menilai pengaruh gabungan dan terpisah dari dua variabel bebas terhadap sebuah variabel terikat :

Hipotesis 1 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention.

Hipotesis 2 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap *turnover intention*.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap *turnover intention*.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi secara bersama-sama terhadap *turnover intention*:

Hipotesis 3 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan.

Ha : Ada pengaruh signifikan secara simultan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Diterapkan untuk mengidentifikasi seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan analisis regresi memerlukan data yang setidaknya berada pada skala interval. Namun, data yang didapat dalam studi ini menggunakan skala ordinal, sehingga analisis tidak dapat langsung dilakukan dengan statistik parametrik. Oleh karena itu, data ordinal tersebut harus dikembangkan atau diubah terlebih dahulu

dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI) melalui perangkat lunak IBM SPSS Statistic 30 :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y=12,120-0,104X_1+0,212X_2+e$$

Keterangan:

1. Konstanta (A) = 12,120

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

2. B1 menunjukkan angka -0,104, yang mengindikasikan bahwa faktor Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memiliki dampak negatif terhadap niat untuk berhenti kerja. Apabila variabel lingkungan kerja non fisik meningkat satu unit, maka variabel niat berhenti karyawan akan berkurang satu unit, dengan anggapan bahwa faktor Kompetensi (X2) tetap tidak berubah atau konstan.
3. B2 menunjukkan angka 0,212 yang mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki dampak positif terhadap Turnover Intention. Apabila variabel Kompetensi meningkat sebesar satu unit, maka variabel Turnover Intention akan berkurang sebesar satu unit dengan anggapan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dianggap tidak berubah atau stabil.

B. Uji Parsial

Uji t dibuat untuk mengevaluasi dampak signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Jika angka probabilitas signifikansi berada di bawah 0,05, maka hipotesis nol akan ditolak dan hipotesis alternatif akan diterima, yang menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan. Sebaliknya, apabila probabilitas

signifikansi melebihi 0,05, maka hipotesis nol diterima, yang menandakan bahwa hasil tersebut tidak signifikan.

Tabel 4.2 Hasil Uji t (Parsial) X1 ke Y

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

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Hasil dari pengujian hipotesis yang tercantum dalam tabel 4.2 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non-fisik mencapai 0,396, yang lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat dikategorikan sebagai variabel yang tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima sementara Ha ditolak, yang menunjukkan bahwa secara parsial, faktor lingkungan kerja non fisik tidak memberikan dampak signifikan terhadap niat keluar karyawan di PT. Hexing Technology.

Tabel 4.3 Hasil Uji t (Parsial) X2 ke Y

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

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Hasil dari pengujian hipotesis yang tertera dalam tabel 4.3 memperlihatkan bahwa angka signifikansi untuk variabel Kompetensi adalah 0,150, yang lebih besar dari 0,05, sehingga variabel ini dianggap signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yang menunjukkan bahwa Kompetensi secara individu tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap Niat Berhenti Karyawan di PT. Hexing Technology.

C. Uji Simultan

Tabel 4.4 Hasil Uji F (Simultan)

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

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber : Output SPSS Versi 30

Berdasarkan tabel 4.4, hasil yang tercatat untuk nilai signifikansi adalah (0,273 > 0,05), yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi tidak memiliki pengaruh negatif ataupun signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Hexing Technology.

D. Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

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

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik
b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 30

Tabel 4.5 mengungkapkan bahwa variabel Niat keluar karyawan dapat dijelaskan dengan memanfaatkan variabel Lingkungan Kerja Non-fisik dan Kompetensi, di mana nilai R Square tercatat sebesar 0,013 atau 1,3%. Pada saat bersamaan, sisa 98,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja yang tidak berbentuk fisik memiliki dampak negatif pada niat untuk berpindah pekerjaan, namun dampaknya tidak terlihat signifikan secara statistik. Artinya, meskipun kondisi kerja yang kurang baik dapat meningkatkan niat untuk keluar, hasilnya tidak cukup kuat untuk dijadikan kesimpulan pasti.
2. Kompetensi memiliki dampak positif terhadap niat untuk berpindah kerja, tetapi pengaruh tersebut juga tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi belum tentu berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja.
3. Lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik dan kemampuan secara bersamaan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja. Kedua faktor tersebut hanya menyumbang 1,3% sementara 98,7% dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak dianalisis dalam studi ini

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa batasan dalam penelitian ini perlu dicermati dan bisa menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang, sebagai berikut:

1. Pembatasan sampel : Penelitian ini hanya dilakukan di perusahaan PT. Hexing Technology. Oleh karena itu, temuan dari studi ini tidak dapat digunakan secara luas di perusahaan lain.
2. Variabel Penelitian : Penelitian ini terutama berfokus pada analisis beberapa faktor yang memicu meningkatnya niat keluar karyawan di perusahaan PT. Hexing Technology, seperti lingkungan kerja non-fisik dan kompetensi, tanpa mempertimbangkan secara mendalam faktor-faktor lain.

C. Saran

1. Perusahaan disarankan untuk membangun budaya saling menghargai melalui pelatihan komunikasi, program apresiasi seperti “*Employee Shout-Out*” dan umpan balik positif. Kejelasan tanggung jawab juga perlu ditingkatkan dengan deskripsi pekerjaan yang rinci, KPI yang spesifik, dan *briefing* rutin.
2. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan relevan, mentoring, dan akses ke sumber belajar. Selain itu, penting membangun budaya

komunikasi terbuka agar karyawan lebih menerima umpan balik dan terdorong melakukan perbaikan diri.

3. Untuk mengurangi niat berpindah kerja, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan karier, tantangan baru, dan lingkungan kerja yang suportif. Karyawan juga perlu diberi ruang untuk menyampaikan aspirasi dan mendapat kesempatan rotasi atau proyek lintas divisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asepta, U. Y., & Pramasari, D. (2022). Pengaruh job stress dan burnout syndrome terhadap turnover intention pada karyawan wanita di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34–52.
<https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03>
- Cahyadinanto, D., & Nugraheni, R. (2015). Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap turnover intention karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(2).
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13078>
- Havosan, D., Tampubolon, H., & Hasugian, F. M. (2022). Hubungan insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di PT. Arteri Cipta Rencana. *Fundamental Management Journal*, 7(2), 32–42.
<https://doi.org/10.33541/fjm.v7i2.4274>
- Istiono, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan turnover intention terhadap produktivitas kerja pegawai PERUMDA BPR Majalengka. *Jurnal Co Management*, 4(1).
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/574>
- Jecelyn, J., & Hamzah, Z. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, besaran gaji, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(4), 18–32.
<https://doi.org/10.37385/msej.v5i4.6590>
- Muviana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407.
<https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p394-407>

- Novarini, N. N. A., Andriani, N. L. P., Sujana, I. W., & Prastyadewi, M. I. (2022). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 75–85.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/52529>
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan turnover intention terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3458>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 19(2), 101–115. <https://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1276>