

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SERASI AUTORAYA

Haerul¹, Ahmadun²

*Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia Email:
haerul2406@gmail.com, ahmadun63@gmail.com*

ABSTRAK

PT. Serasi Autoraya atau biasa disebut sebagai SERA, adalah anak usaha dari Astra International yang bergerak dibidang Transportasi dan Logistic. Tetapi yang menjadi masalah yaitu kurangnya sikap menghargai sesama individu, perusahaan sering lupa memberikan hak-hak tersebut kepada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini yang membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan ditempat usaha yang lainnya. Berdasarkan dugaan masalah-masalah tersebut , maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Serasi Autoraya. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Lokasi penelitian berada di Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Serasi Autoraya. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* yaitu dengan sampel 166. Pengumpulan data menggunakan data primer yaitu kuesioner. Analisis menggunakan SEM smartPLS versi 3. Temuan penelitian ini adalah 1). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention, 2). Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Turnover Intention, 3). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Perusahaan baiknya memperbaiki dan lebih perhatian lagi sistem promosi karyawan dan memberikan pelatihan mengenai menghargai sesama individu untuk memperbaiki hubungan antarkaryawan, lebih memperhatikan karyawan yang ada akan merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak ada pemikiran untuk meninggalkan perusahaan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Terhadap Turnover Intention

ABSTRACT

PT. Serasi Autoraya or commonly referred to as SERA, is a subsidiary of Astra International engaged in Transportation and Logistics. But the problem is the lack of an attitude of desire among individuals, companies often forget to give these rights to employees who have completed their work well, this makes employees think about leaving the company and looking for opportunities in other places of business. Based on these alleged problems, research was conducted with the aim of determining the effect of non-physical work environment and job satisfaction on turnover intention at PT. Matching Autoraya. The study was conducted in 2023. The research location is in North Jakarta. The method used in this study is quantitative. The study population of all employees of PT. Matching Autoraya. The sampling technique uses the slovin formula, which is with a sample of 166. Data collection uses primary data, namely questionnaires. Analysis using SEM smartPLS version 3. The findings of this study are 1). Non-physical work environment has a significant effect on turnover intention, 2). Job satisfaction has a positive but not significant effect on Turnover Intention, 3). Non-physical work environment has a significant effect on job satisfaction. The company should improve and pay more attention to the employee promotion system and provide training on respecting fellow individuals to strengthen relationships between employees, pay more attention to existing employees will feel comfortable and calm in doing their jobs so that there is no thought of leaving the company.

Keywords : Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Against Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan tentunya sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, dengan adanya sumber daya manusia perusahaan mampu berjalan secara optimal. Sumber daya manusia juga dibutuhkan baik fisik maupun non fisik, hal ini bisa disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan agar karyawan lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2011), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan mempengaruhi niat seorang karyawan untuk berpindah mencari tempat pekerjaan yang lainnya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh pekerja itu sendiri melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik yang nyaman bagi karyawan menumbuhkan sikap dan perilaku karyawan yang menunjang perusahaan untuk mencapai tujuannya. lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

PT. Serasi Autoraya atau biasa disebut sebagai SERA, adalah anak usaha dari Astra International yang bergerak dibidang Transportasi dan Logistic. Untuk mendukung kegiatan operational bisnisnya, hingga tahun 2022 perusahaan ini memiliki kantor cabang kurang lebih di 26 kota yang tersebar diseluruh Indonesia, untuk kantor pusat PT. Serasi Autoraya terletak di Jakarta Utara. Perusahaan SERA merupakan

perusahaan yang termasuk kedalam jenis lingkungan perusahaan non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah Menurut (Sedarmayanti, 2011), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Pada PT. SERA karyawan diwajibkan untuk menjaga hubungan harmonis dengan sesama rekan kerja hal ini bertujuan agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan pekerjaan pun dapat diselesaikan dengan baik. Dalam menjaga hubungan harmonis karyawan diharapkan dapat menjalin hubungan kekeluargaan dengan rekan kerja yang lainnya.

Dalam perusahaan pasti akan ada yang namanya senior dan junior sikap saling menghargai diantara karyawan yang sudah lama bekerja dan yang baru bergabung sangat perlu diterapkan dalam lingkungan kerja non fisik, supaya sesama rekan kerja muncul sikap saling menghormati antar individu. Tetapi yang menjadi masalah adalah sikap senioritas yang muncul diluar dari struktur perusahaan berdasarkan lamanya karyawan tersebut bekerja karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan atau bahkan usia karyawan tersebut lebih tua dibanding karyawan yang baru bergabung. Hal tersebut sering terjadi diantara karyawan PT. SERA seperti karyawan yang bekerja lebih lama sering melimpahkan pekerjaan kepada karyawan baru untuk mengerjakan pekerjaan milik seniornya. Hubungan kerja antara sesama karyawan baik secara individu ataupun kelompok menjadi kurang harmonis dan sedikit memudarkan nilai kekeluargaan. Di perusahaan ini karyawan diharuskan untuk saling menghargai dan saling menghormati antara individu sesama rekan kerja agar tercipta keharmonisan. Kesadaran diri dan kerjasama yang baik diharapkan dapat menjaga hubungan

baik antar karyawan. Dengan saling bekerjasama maka karyawan akan saling belajar memahami perilaku masing-masing serta dengan kerjasama yang baik lingkungan kerja akan terasa lebih nyaman dan kondusif.

Hubungan kerja yang baik serta komunikasi antara karyawan dengan atasan akan membuat karyawan mempunyai semangat dalam bekerja. Untuk menjalin hubungan yang baik, setiap karyawan diharuskan untuk saling bekerjasama dalam melakukan fungsi sesuai dengan jobdesknya masing-masing. Ketika karyawan sudah merasa puas setelah menyelesaikan tugas atas jobdesk yang sudah diberikan serta tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu, Maka perusahaan berhak memberikan pengakuan kepada karyawan atas hak-hak serta apresiasi atas kinerja dari karyawan tersebut. Namun pada PT. SERA atasan sering lupa memberikan hak-hak tersebut kepada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini lah yang menjadi salah satu faktor munculnya sikap turnover intention pada karyawan PT. SERA.

Mengutip referensi dari (Abdillah, 2012), Turnover intention merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan serta hak-hak lain yang belum bisa difasilitasi oleh perusahaan merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya Turnover Intention. Sehingga hal ini yang membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan ditempat usaha yang lainnya. Munculnya sikap turnover intention tersebut juga dapat memicu sikap keinginan untuk tidak hadir bekerja dari karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Transportasi dan *Logistic* PT. Serasi Autoraya, sering mengalami Turnover intention. Turnover Intention

adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki sikap untuk meninggalkan perusahaan secara sadar, yang disebabkan kurang menariknya pekerjaan yang diberikan dan keinginan secara sadar untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik. Bahkan karyawan dapat meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat hal ini tentu akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan karna akan terdapat jabatan yang kosong sehingga pekerjaan pada jabatan tersebutpun menjadi terhenti dan menumpuk. Karyawan yang mengundurkan diri biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Salery yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2. Jobdesk yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman.
4. Hubungan antara bawahan dan atasan kurang baik.
5. Hak-hak karyawan pada umumnya tidak diberikan.
6. Bekerja diluar dari ketentuan perundang-undangan ketenaga kerjaan (7-8 jam per-hari).

Salah satu tantangan dalam dunia Usaha adalah Turnover Intention karyawan, dimana Turnover ini juga menjadi permasalahan di PT Serasi Autoraya. Berdasarkan hal tersebut maka untuk mengetahui tingkat turnover intention terhadap Lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Serasi Autoraya”**.

TINJAUAN PUSTAKA

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cerminan dari suasana kerja

yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadikan seseorang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Menurut (Sunyoto, 2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

1) Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.

2) Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

1) Jenis lingkungan kerja non fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut (Nurhasanah, 2010) disebutkan yaitu:

a) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

1. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
2. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat

mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

3. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan Horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi kerumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan dalam membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

3) Kepuasan pegawai

Pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa

dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa Hormat diantara individu masing-masing.
- 3) Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja, karena jika karyawan merasa kurang puas pekerjaan pun menjadi terhambat. Maka berdasarkan teori para pakar, sintesis dari kepuasan kerja yaitu bagaimana atasan menjaga hubungan kerja, tantangan kerja dan perlindungan kerja bagi karyawannya.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) ,kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Namun seseorang bisa cukup puas dengan sata atau beberapa aspek lainnya. Menurut (Hellriegel & Slocum, 2011) kepuasan

kerja mencerminkan sejauh mana individu menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Robbins & Judge, 2013), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Robbins, 2017) terdapat beberapa indikator kerja yang meliputi:

- 1) Hubungan Kerja
Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh.
- 2) Tantangan Kerja
Pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.
- 3) Perlindungan Kerja
Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusia dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk istirahat.

TURNOVER INTENTION

Turnover Intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

Menurut (william H. Mobley, 2011) mendefinikan tuover intention adalah hasil evaluasi individu mengenai

kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut (robbin & judge, 2015), turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedia alternatif pekerjaan lain. Sedangkan menurut (Zahara, 2016) menyatakan bahwa turnover intention sebagai hasrat keinginan untuk mencari alternatif pada organisasi atau perusahaan lain.

Faktor Pendorong Turnover Intention banyak faktor yang mampu mendorong terjadinya turnover intention, (Zahara, 2016) bahwa faktor utama penyebab turnover intention adalah keinginan untuk pergi (desirability of leaving), kemudahan meninggalkan (ease of leaving), dan alternatif pekerjaan (job alternative).

- 1) Desirability of leaving terdiri dari tiga faktor. Pertama, rendahnya kepuasan kerja, seringkali penyebabnya adalah ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaan atau karyawan dengan organisasi. Kedua, guncangan terhadap karyawan, dapat berupa konflik interpersonal antara teman sekerja atau antara karyawan dengan atasan. Ketiga, alasan pribadi seperti bias karena karir baru, kesehatan, meneruskan sekolah, mengurus anak atau melahirkan.
- 2) Ease of leaving adalah kemudahan meninggalkan pekerjaan karena kondisi pasar tenaga kerja yang menguntungkan sehingga memudahkan karyawan mencari pekerjaan baru. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, membuatnya mudah berpindah organisasi atau perusahaan lain.
- 3) Job Alternative adalah tersedianya tawaran pekerjaan baru sehingga

memudahkan karyawan mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan pengalaman empiris, hal ini mempunyai korelasi kuat dengan tingkat turnover.

Kemudian, (william H. Mobley, 2011) memberikan pendapat bahwa faktor pendorong turnover intention adalah komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja.

William H. Mobley, 2011 mengemukakan ada tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

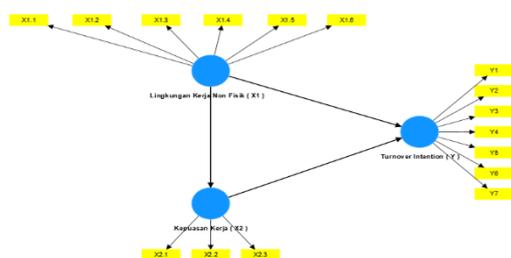
- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini, sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ditempat bekerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu:
 - a) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
 - b) Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
 - c) Keinginan untuk tidak hadir bekerja.
- 2) Keinginan untuk meninggalkan
Mencerminkan individu yang ingin keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini. Indikator dari dimensi ini yaitu:
 - a) Keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
 - b) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain
 Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya. Indikator dari dimensi ini yaitu:
- Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
 - Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Serasi Autoraya Head Office yang berdasarkan data dari HRD berjumlah 283 karyawan.

Penelitian ini menggunakan



perhitungan sampel menggunakan rumus slovin, berikut perhitungan sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Perhitungannya adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Sehingga : $n = \frac{283}{1 + (283 \times 0,52)}$

$$n = \frac{283}{1 + (283 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{283}{1 + 0,70}$$

$$n = \frac{283}{1,70}$$

n = 166,4

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 283 populasi pada margin off error 5% adalah sebesar 166. Berdasarkan perhitungan Slovin ini maka ditetapkan jumlah sampel adalah 166 responden yakni karyawan PT. Serasi Autoraya, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi bagi karyawan (PT. Serasi Autoraya) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat di estimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3. Yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis variance. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 5.1 dibawah.

Gambar 5.1 Model Struktural

1. Evaluasi Measurement (Outer)

Model

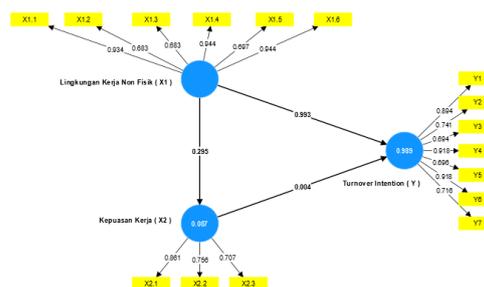
a. Uji Validitas

Sesuatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Output SmartPLS untuk loading factor memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5

Result Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	X1.1	0.937
	X1.2	0.706
	X1.3	0.704
	X1.4	0.945
	X1.5	0.719
	X1.6	0.944
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.856
	X2.2	0.816
	X2.3	0.740
Turnover Intention (Y)	Y1	0.890
	Y2	0.730
	Y3	0.712
	Y4	0.915
	Y5	0.707
	Y6	0.919
	Y7	0.705



Gambar 5.2 Nilai Loading Factor

Lebih lanjut, indikator reflektif juga perlu diuji discriminant validity dengan cross loading sebagai berikut:

Tabel 5.6
 Cross Loading

	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
X1.1	0.937	0.338	0.906
X1.2	0.706	0.165	0.745
X1.3	0.704	0.205	0.707
X1.4	0.945	0.303	0.916
X1.5	0.719	0.196	0.709
X1.6	0.944	0.301	0.913
X2.1	0.292	0.856	0.300
X2.2	0.234	0.816	0.227
X2.3	0.208	0.740	0.207
Y1	0.902	0.354	0.890
Y2	0.656	0.148	0.730
Y3	0.688	0.224	0.712
Y4	0.943	0.304	0.915
Y5	0.702	0.188	0.707
Y6	0.940	0.328	0.919
Y7	0.619	0.118	0.705

Penguji validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Tabel diatas menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu: sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0.704 untuk indikator X1.3. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Berikut adalah diagram loading factor masing-masing indikator dalam model penelitian:

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa loading factor untuk indikator X1 (X1.1 sampai dengan X1.6) mempunyai loading factor kepada konstruk X1 lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain. Sebagai ilustrasi loadong factor

X1.1 kepada X1 adalah sebesar 0.937 yang lebih tinggi dari pada loading factor kepada X2 (0.338), dan Y (0.906). Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator yang lainnya.

Dengan demikian, kontak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE). Nilai yang disarankan adalah diatas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 5.7
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
(X1)	0.696
(X2)	0.649
(Y)	0.644

Tabel diatas memberikan nilai AVE diatas 0,5 untuk semua konstruk X1 (Lingkungan Kerja Non Fisik).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reliability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Berikut adalah nilai composite reliability pada output:

Tabel 5.8
Composite Reliability

	Composite Reliability
(X1)	0.931
(X2)	0.847
(Y)	0.926

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Nilai composite reliability yang terendah adalah sebesar 0.931 pada X1 (Lingkungan Kerja Non Fisik).

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan Crombach's Alpha dimana output SmartPLS versi 3 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.9
Crombach's Alpha

	Cronbach's Alpha
(X1)	0.908
(X2)	0.731
(Y)	0.906

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Crombach's Alpha untuk semua konstruk berada diatas 0,6. Nilai terendah adalah sebesar 0.731 Variabel Kepuasan Kerja (X2).
 Gambar 5.3. Uji Validitas, T-Statistics

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model structural (Inner Model). Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk :

Tabel 5.10
R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (X2)	0.095	0.090
Turnover Intention (Y)	0.971	0.970

Tabel diatas memberikan nilai 0,095 untuk konstruk Kepuasan Kerja yang berarti bahwa Turnover Intention mampu menjelaskan varians Kepuasan Kerja sebesar 95%. Nilai R juga terdapat pada 0,971 yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja yaitu sebesar 97,1%. Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pembuktian Hipotesis 1: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan Turnover Intention (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 153,033 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,983 yang menunjukkan hubungan antara (X1) dengan Turnover Intention (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) diterima

Tabel 5.11
Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) - > Turnover Intention (Y)	0.983	0.984	0.006	153.033	0.000
Kepuasan Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	0.006	0.005	0.016	0.390	0.696
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) - > Kepuasan Kerja (X2)	0.308	0.319	0.070	4.398	0.000

2. Pembuktian Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan Turnover Intention (Y) adalah tidak signifikan dengan T-Statistic sebesar 0,390 (< 1,96). Nilai original sample estimate adalah tidak positif yaitu sebesar 0,006 yang menunjukkan hubungan antara Kepuasan kerja (X2) dengan Turnover Intention (Y) adalah tidak positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) ditolak.

3. Pembuktian Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 4,398 (> 1,96). Nilai original sample estimate adalah

positif yaitu sebesar 0,308 yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (X2) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN
KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik maka tidak akan terjadi Turnover Intention.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Turnover Intention. Dalam hal ini penelitian ini dapat diartikan bahwa terjadinya Turnover Intention

tidak selalu disebabkan oleh adanya Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan tetapi juga bisa disebabkan oleh faktor lain yang ada.

3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik sangat penting sebagai tolak ukur Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan dan akan berdampak pada perusahaan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Secara umum hendaknya Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh pada kinerja pegawai PT. Serasi Autoraya, dimana perusahaan mempunyai permasalahan Lingkungan Kerja Non Fisik yang ditandai dengan adanya kurang kerjasama antara karyawan dan kurangnya pengawasan oleh atasan. Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap Turnover Intention.
2. Secara umum hendaknya PT. Serasi Autoraya lebih memberikan suasana kerja yang baik dan kondusif agar para karyawan dapat mempererat hubungan antar karyawan, sehingga karyawan dapat saling membantu ketika di perusahaan. Dengan demikian karyawan merasa lebih dihargai dan tidak ada pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.
3. Perusahaan juga sebaiknya memperbaiki alur promosi yang ada di perusahaan, agar karyawan memiliki hak mengikuti promosi yang ada. Perusahaan juga sebaiknya memberikan apresiasi dan perhatian-

perhatian lebih terhadap pekerjaan karyawannya, supaya karyawan merasa lebih dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Remaja Rosdakarya, Ed.). Anwar Prabu Mangkunegara.
- Hellriegel, & Slocum. (2011). *Organizational Behavior 13th edition*. USA.
- Kreitner, & Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Salemba Empat.
- Nurhasanah. (2010). *Komunikasi kolaborasi perawat dan dokter* (Pustaka Cita, Ed.). Nurhasanah.
- robbin, & judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. salemba empat.
- Robbins. (2017). *Organizational Behaviour*. salemba empat.
- Robbins, & Judge. (2013). *Organizational Behavior (Edition 12th)*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sedarmayanti, Ed.). Rafika Aditama.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Siagian, Ed.). Bumi Aksara.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sunyoto, Ed.). PT Buku Seru.
- william H. Mobley. (2011). *Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PPM dan Bisnis2030.
- Zahara. (2016). *Strategi Mencegah Turnover Intention Gen-Y*. Pusat Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.