

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses

Tungga Buana Irfana

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: irfanatungga@gmail.com

Asna Oktavi Dismarani

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Tungga Buana Diana

Universitas Borobudur

Email: diana.tungga@yahoo.com

Korespondensi penulis: irfanatungga@gmail.com

Abstract: This study aims to determine how much influence the work environment and work conflict have on employee turnover intention at PT. Tayoh Sarana Sukses. The population in this study were employees of PT. Tayoh Sarana Sukses. Sampling method using Sampling in this study using purposive sampling technique (sample considerations), namely the sampling unit selected based on certain considerations with the aim of obtaining a sampling unit that has characteristics. With the slovin formula technique. The sample used in this study were 92 employees. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis, hypothesis testing using t test and f test with a significance level of 5%. Based on the t-test the work environment has a significant effect on turnover intention and work conflict has a significant effect on turnover intention. And based on the f test, the work environment and work conflict together have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Work Environment, Work Conflict, and Turnover Intention

Abstraksi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Tayoh Sarana Sukses. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tayoh Sarana Sukses. Metode pengambilan sampel menggunakan Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling (sampel pertimbangan), yaitu unit sampling yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan unit sampling yang memiliki karakteristik. Dengan teknik rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji t lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dan berdasarkan uji f, lingkungan kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Turnover Intention

LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam pencapaian kesuksesan sebuah perusahaan, karyawan dianggap sebagai asset perusahaan. Sumber daya manusia begitu penting bagi perusahaan karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan. Karena adanya hal tersebut maka sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola dan dipertahankan secara professional agar dapat mencapai tujuan bersama perusahaan dan juga memenuhi kebutuhan dari karyawan.

Robbins (2012) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan: alasan pertama adalah manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Terakhir adalah sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu yang menjadi masalah dalam sebuah perusahaan terutama dalam era globalisasi adalah tingkat turnover yang tinggi.

Turnover atau pergantian tenaga kerja dalam sebuah perusahaan adalah sebuah bentuk yang nyata dari sebuah turnover intention yang dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Tingkat keseriusan dalam sebuah turnover akan semakin meningkat apabila tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang terampil dan mempunyai keahlian selalu dibutuhkan oleh perusahaan, atau bisa juga tenaga kerja yang mempunyai posisi vital pada perusahaan sehingga akan membuat keefektifitasan perusahaan akan terganggu. Turnover intention yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang, Konflik kerja merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan adanya turnover intention pada perusahaan. Konflik kerja disebut juga segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih didalam organisasi.

Konflik paling sering terjadi pada ruang lingkup PT.Tayoh Sarana Sukses yaitu Konflik terjadi antara manajer dengan karyawan atau sesama karyawan yang bekerja ditempat itu. Perselisihan atau perbedaan pendapat adalah indikator terciptanya suatu konflik. Apabila konflik tidak dapat dikendalikan, maka akan menciptakan suasana lingkup kerja yang tidak baik untuk kedepannya. Hasilnya, segala sesuatu yang dikerjakan tidak dapat berjalan dengan efektif. Sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada PT.Tayoh Sarana Sukses itu sendiri.

Tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi PT. Tayoh Sarana Sukses. Perusahaan dengan Jumlah kurang lebih 120 karyawan mengalami keluar masuknya karyawan, dengan faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah Konflik kerja. Konflik kerja yang terjadi pada karyawan PT. Tayoh Sarana Sukses bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai satu hal oleh pihak yang pertama dianggap penting. Konflik yang terjadi dalam berbagai bentuk yang dapat memecah hubungan antar individu dengan individu. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang yang berpotensi menyebabkan terjadinya perdebatan, gesekan dan sakit hati.

Perbedaan lainnya yang terjadi pada PT Tayoh Sarana Sukses yaitu adanya masalah pribadi antar karyawan yang lambat laun masalah internal atau pribadi ini akan mengakibatkan rusaknya lingkungan kerja dalam perusahaan sehingga lingkungan kerja akan menjadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya, perbedaan karakter antara karyawan dan atasan memungkinkan terjadinya perselisihan antara karyawan dan atasan yang tidak dapat dihindari terlebih lagi berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Adanya persaingan kerja antar karyawan walaupun sudah mencoba sebaik mungkin untuk berlaku baik, namun hanya dengan satu rekan kerja ini, setiap perdebatan akan berakhir rumit dan menghambat sebuah pekerjaan terlaksana tepat waktu yang menyebabkan saling sikut antar karyawan dan adanya adu domba antar karyawan.

Sering terjadi dalam konflik kerja PT.Tayoh Sarana Sukses dalam berkomunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan secara lancar sehingga menyebabkan kesalahpahaman, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau bernada tinggi dapat diartikan berbeda arti atau makna oleh karyawan seperti pandangan atau pendapat kepada karyawan lainnya.

Konflik dalam perusahaan yang sering terjadi yaitu rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang cukup sering terjadi pada PT.Tayoh Sarana Sukses sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik kerja. Bahkan sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan.

Para karyawan perusahaan tersebut cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas. Di samping itu para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat lingkungan kerja yang kurang baik dan konflik dalam perusahaan Sehingga mengakibatkan adanya turnover yang tinggi pada PT Tayoh Sarana Sukses yang diakibatkan banyaknya konflik kerja antar sesama karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Indikasi lainnya yang mempengaruhi tingkat turnover intention pada PT. Tayoh Sarana Sukses adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor- faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dalam sebuah perusahaan. PT.Tayoh Sarana Sukses harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan.

Lingkungan kerja pada PT. Tayoh Sarana Sukses masih belum dikatakan memiliki lingkungan kerja yang maksimal dikarenakan masih terdapat temperature udara yang panas

keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya, Udara yang kotor di sekitar area pabrik karena kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan dan menimbulkan turnover bagi perusahaan.

Sirkulasi udara pembakaran plastic yang tidak disiapkan dengan baik sehingga dampak dari pembakaran plastic yaitu timbul yaitu bau pembakaran sampai tercium ke seluruh pabrik .adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman karyawan, mesin produksi yang jarang dibersihkan menyebabkan penyakit pada karyawan, lantai yang kotor akibat tertumpahnya oli yang berasal dari mesin sehingga menyebabkan lantai licin yang akan dapat membahayakan karyawan.

Karyawan perusahaan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja karena lingkungannya yang kurang diperhatikan. Dimana dia bekerja tidak membuatnya nyaman. Temperatur ruangan kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas ataupun tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa tidak merasa gerah ataupun tidak merasa kedinginan selama bekerja, dan adanya permasalahan kebisingan pada PT.Tayoh Sarana Sukses karena dalam jangka Panjang bunyi kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan karyawan yang sedang bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Sehingga dalam ruangan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja menurun maka karyawan akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1 Tabel Data Turnover Karyawan pada tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover karyawan
2018	124	129	35	28	22%
2019	126	122	10	17	13,70%
2020	122	122	9	9	7,30%
2021	122	130	33	23	18,20%

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi di tahun 2018. Data diatas menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya turnover intention. Karyawan yang dimaksud pada table diatas yakni karyawan dalam berbagai departemen baik karyawan tetap maupun kontrak oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja agar semua karyawannya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang akan dihasilkan akan memuaskan, dan juga karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Adanya turnover intention karyawan merupakan ukuran yang dapat digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan ini. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka judul skripsi ini adalah *“Pengaruh Lingkungan kerja dan Konflik kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Tayoh Sarana Sukses”*

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Turnover Intention

Turnover merupakan hal yang sering terjadi pada perusahaan, turnover terjadi secara sukarela oleh karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Chen & Francesco (2000), turnover intention adalah niat atau kecenderungan seseorang karyawan untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan untuk bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan seberapa sering karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi.

Niat atau kecenderungan karyawan untuk berhenti disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lain. Penting nya bagi perusahaan memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaannya dan pemimpin perusahaan untuk mengetahui seberapa puas atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, keterlibatan mereka sangat penting karena berkontribusi pada kesejahteraan perusahaan dan kepuasan kehidupan karyawan.

Menurut Terri A (2019:63) *“an employee quitting the organization is costly in terms of the money and time spent to recruit, hire, and train replacements. There is much research in OB on the reasons why employees think about quitting (turnover intentions) and actual turnover. The availability of outside employment opportunities is a factor, but thoughts of quitting may be related to other outcomes such as lower job satisfaction and engagement. And if the economy improves and the job market improves with it, workers may eventually leave for*

other opportunities. Another costly form of employee withdrawal is absenteeism, since workers may not come to work when they are dissatisfied and there are few alternative jobs available “diartikan dengan seorang karyawan berhenti dari organisasi, dalam hal uang dan waktu yang dihabiskan untuk merekrut, mempekerjakan, dan melatih pengganti. Ada banyak penelitian di OB tentang alasan mengapa karyawan berpikir untuk berhenti (niat berpindah) dan perputaran aktual. Ketersediaan peluang kerja di luar merupakan faktor, tetapi pikiran untuk berhenti mungkin terkait dengan hasil lain seperti kepuasan kerja dan keterlibatan yang lebih rendah. Dan jika ekonomi membaik dan pasar kerja membaik dengannya, para pekerja pada akhirnya dapat pergi kepeluang lainnya. Bentuk lain dari penarikan karyawan yang mahal adalah ketidakhadiran, karena pekerja mungkin tidak datang bekerja ketika mereka tidak puas dan hanya ada sedikit pekerjaan alternatif tersedia.

Armstrongs (2012:241) menyampaikan pandangannya tentang intensi turnover yaitu, *“to measure employee turnover and calculate its costs in order to forecast future losses for planning purposes and to identify the reasons that people leave the organization. Plans can then be made to attack the problems causing unnecessary turnover and to reduce costs. There are a number of different methods of measuring turnover”*, untuk mengukur intensi turnover pegawai dan menghitung biaya dalam rangka untuk meramalkan kerugian di masa depan untuk tujuan perencanaan dan untuk mengidentifikasi alasan bahwa orang-orang meninggalkan organisasi. Rencana kemudian dapat dibuat untuk melawan masalah yang menyebabkan intensi turnover yang tidak perlu dan mengurangi untuk biaya. Ada beberapa metode berbeda untuk mengukur intensi turnover. Cotton and Tuttle Dalam jurnal Kevalin Puangyoykeaw & Yuko Nishide (2015:3) *“turnover intention refers to an individual’s perceived probability of staying with or leaving an employing organization”*,

Armstrongs (2012:242) menyampaikan formula untuk indeks, *“employee turnover, the employee turnover index as set out below (sometimes referred to as the employee or labour wastage index) is the traditional formula for measuring turnover,”* atau niat berpindah pekerjaan merupakan keinginan seseorang untuk pindah atau keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan 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 tersedianya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau pabrik, biasanya

sudah mencari informasi pekerjaan ditempat lain Atau seorang karyawan mencari tambahan diluar perusahaan atau pabrik.

Dari beberapa pengertian mengenai Turnover Intention di atas, bahwa Turnover Intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Turnover Intention merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja berdampak pada perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan sarana dan prasarana secara signifikan mempengaruhi pegawai. Istilah lingkungan sarana dan prasarana dikenal dengan wilayah kerja atau teritorial.

Bahwa baik lingkungan sarana dan prasarana maupun sosial yang kondusif dapat mempengaruhi efektivitas. Persepsi tentang faktor lingkungan memang bermacam-macam. Schermerhorn mengemukakan *There are two kinds of work environments, the general environment and specific environment. General environment includes cultural values, economic conditions, educational, political, and legal. While the specific environment related to the position of the organization itself in an effort to develop an organization's Network.* Bahwa ada dua macam faktor lingkungan, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup nilai-nilai kultural, kondisi ekonomi, pendidikan, politik, dan hukum. Sedangkan lingkungan khusus berkaitan dengan posisi organisasi itu sendiri dalam upaya mengembangkan jaringan organisasinya.

Batasan ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan dibagi menjadi lingkungan yang berkaitan dengan nilai dan kondisi serta lingkungan yang berkaitan dengan upaya organisasi dalam mengembangkan diri.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan

melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang memberikan lingkungan yang positif maka akan membawa pengaruh yang baik juga untuk karyawan.

Menurut Barkley Offshore Banking sebagai berikut:

Work environment means the milieus around a person. It is your social and professional environment in which you are supposed to interact with a number of people. All of them are to be there with you. They are working there.

Ini mengisyaratkan pendapat bahwa lingkungan kerja berarti milieu sekitar seseorang. Ini adalah lingkungan sosial dan profesional dimana seseorang diharapkan untuk berinteraksi dengan sejumlah orang. Semua dari mereka yang berada di sana bersama. Mereka bekerja di sana.

Pembagian mengenai lingkungan kerja juga dijelaskan oleh Franken, bahwa "*Work environment has two important aspects, namely environmental facilities and infrastructure and the psychological environment.*" Ini menunjukkan pendapat bahwa lingkungan kerja mempunyai dua aspek penting, yaitu lingkungan sarana dan prasarana serta lingkungan psikologis. Lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana meliputi segala hal yang berkaitan dengan aspek sarana dan prasarana suatu lembaga mulai dari rancangan gedung sampai dengan lokasi, transportasi umum, dan fasilitas parkir, sedangkan faktor psikologis adalah faktor-faktor yang berpengaruh secara psikologis pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pegawai. Feldman menjelaskan bahwa: "*Environmental facilities and infrastructure to significantly affect the employees. The term environmental facilities and infrastructure are known to work areas or territorial*" Ini menunjukkan pendapat bahwa lingkungan sarana dan prasarana secara signifikan mempengaruhi pegawai. Istilah lingkungan sarana dan prasarana dikenal dengan wilayah kerja atau teritorial.

Dari beberapa pengertian tentang lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja dalam perusahaan atau pabrik berlangsung secara terus menerus dan tidak selalu mengakibatkan perselisihan yang Panjang. Konflik juga dapat muncul dari perjuangan individu karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja atau bisa juga sebagai akibat dari sejumlah konflik interpersonal lainnya.

Catur (2018) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan. (Robbin & Judge, 2017:173) Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihaklain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Selain itu Rivai dalam Eko Yuliawan (2017) menyatakan konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau karena kelompok dalam suatu organisasi yang membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

(Scott and Marshall, 2009) *Conflict can refer to all expressions of dissatisfaction within the employment relationship, especially those pertaining to the effort–reward bargain.* Dapat diartikan dengan konflik adalah menyatakan ekspresi ketidakpuasan dalam hubungan kerja, terutama yang berkaitan dengan tawar menawar atau usaha dan hadiah.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
LK 1	0,584	0.2050	Valid
LK 2	0,578	0.2050	Valid
LK 3	0,623	0.2050	valid
LK 4	0,436	0.2050	valid
LK 5	0,566	0.2050	valid
LK 6	0,544	0.2050	valid
LK 7	0,580	0.2050	valid
LK 8	0,588	0.2050	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan lingkungan kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,2050 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
KK 1	0,697	0.2050	Valid
KK 2	0,737	0.2050	Valid
KK 3	0,772	0.2050	Valid
KK 4	0,851	0.2050	Valid
KK 5	0,816	0.2050	Valid
KK 6	0,787	0.2050	Valid
KK 7	0,584	0.2050	Valid
KK 8	0,693	0.2050	Valid
KK 9	0,355	0.2050	Valid
KK 10	0,594	0.2050	Valid

Sumber : Data yang di olah, 2022

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 10 pertanyaan konflik kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,2050 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari setiap variable dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Turnover Intention

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
TI 1	0,560	0.2050	Valid
TI 2	0,654	0.2050	Valid
TI 3	0,593	0.2050	Valid
TI 4	0,518	0.2050	Valid
TI 5	0,531	0.2050	Valid
TI 6	0,496	0.2050	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai r tabel yang memiliki 6 pertanyaan kinerja pegawai bernilai positif dan bernilai lebih besar dari nilai r tabel yang memiliki nilai 0,2050 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari setiap variable dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.689	8

Sumber data diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistics. Didapat nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,689. Sesuai kriteria, nilai tersebut sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Sumber : Data yang diolah, 2022

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada output Realibility statistics. Didapat nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,883. Sesuai kriteria, nilai tersebut sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat relibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Tabel 7 Uji Reliabilitas *TURNOVER INTENTION*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	6

Sumber : Data yang diolah, 2022

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada output Realibility statistics. Didapat nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,737. Sesuai kriteria, nilai tersebut sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat relibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorv- Smirnov
One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16411307
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.036
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

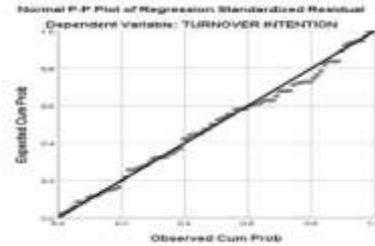
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance. Sumber : Data yang diolah 2022.

Hasil dari Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka varibel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal pada gambar P-P Plot di atas, terlihat penyebaran titik-titik ada disekitar garis normal yang diwakili oleh garis diagonal pada kotak Normal P-P Plot. Dari hasil Analisa di atas, maka regresi yang dihasilkan sudah memenuhi syarat 48 normalitas, secara kasat mata dapat dikatakan normal.

Histogram



Sumber : Data yang diolah 2022

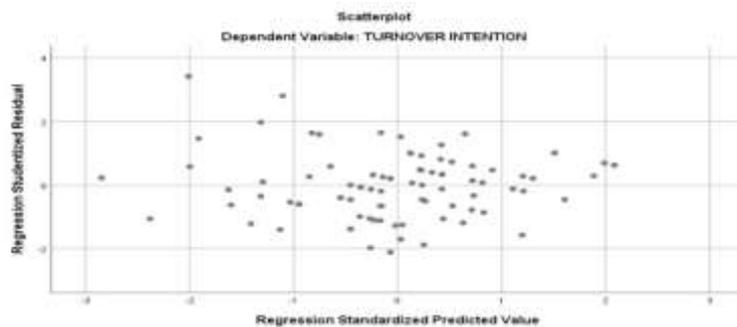
Gambar 1 Grafik Histogram Uji Normalitas

Tabel 9 hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,917	1.090	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Konflik Kerja	0,917	1.090	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data yang diolah 2022

Berdasarkan table 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independent lebih dari 0,1 yaitu 0,917 untuk lingkungan kerja (X1) dan konflik kerja (X2) dengan nilai VIF sebesar 1,090 pada masing masing variabel independent, hal ini menandakan nilai VIF kedua variabel independent tidak lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel regresi terbebas dari multikolinieritas.



Sumber : Data yang diolah 2022

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.5 di atas, variabel *turnover intention* dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas serta titik titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 10 Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.325	2.607		3.961	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	.286	.076	.346	3.756	.000	.917	1.090
	KONFLIK KERJA	.138	.037	.347	3.767	.000	.917	1.090

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10, persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10.325 + 0,286 X_1 + 0,138 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai konstanta sebesar 10.325. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variable variable independent diasumsikan konstan, maka variable dependent yaitu Y naik sebesar 17,848%
2. Koefisien variable $X_1 = 0,286$ sehingga setiap kenaikan X_1 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,286%
3. Koefisien variable $X_2 = 0,138$ sehingga setiap kenaikan X_2 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,138%

**Table 11 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.325	2.607		3.961	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	.286	.076	.346	3.756	.000	.917	1.090
	KONFLIK KERJA	.138	.037	.347	3.767	.000	.917	1.090

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data yang diolah, 2022

**Tabel 12 Hasil Uji F
ANOVA^a**

	Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.366	295.183	19.877	.000 ^b
	Residual	426.188	89	4.789	
	Total	616.554	91		

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel lingkungan kerja dan konflik kerja diperoleh $F_{hitung} = 19,877$ dengan F_{tabel} sebesar 3,10 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT.Tayoh Sarana Sukses.

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309		.2932.188	1.881

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data yang di olah, 2022

Pada tabel 4.16 dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,293. Hal ini berarti 29,3% %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (lingkungan kerja dan konflik kerja) memberikan pengaruh terhadap turnover intention karyawan sebesar 70,7%, sedangkan 70,7% dipengaruhi oleh variable – variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT.Tayoh Sarana Sukses. Berikut ini akan disampaikan pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Seperti yang disampaikan oleh Gitasudarmo (dalam Ayu 2020:18) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik akan terdorong dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, sementara itu karyawan yang menyelesaikan tugas dilingkungan yang kurang baik maka membuat karyawan menjadi tertekan dengan pekerjaannya sehingga menyebabkan terjadinya turnover intention yang tinggi bagi perusahaan. Sehingga hasil yang didapat kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial yaitu uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.15 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) adalah $T_{hitung} 3,756 > T_{tabel} 1.98667$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Dapat diartikan juga lingkungan kerja yang ada pada PT.Tayoh Sarana Sukses dikatakan

kurang baik bagi karyawan sehingga menyebabkan terjadinya turnover intention karyawan dan akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut untuk kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiky Riadi Notoprawiro dengan judul analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Graha Sumber Berkah ” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Turnover Intention

Konflik kerja juga dapat mempengaruhi naik turunnya Turnover Intention. Dalam ruang lingkup perusahaan banyak hal yang dapat memicu konflik, diantaranya adalah perbedaan persepsi dari individu atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan, sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan ataupun kinerja dari individu dan kelompok di perusahaan (Lanny et al, 2017 dalam Ekhsan & Septian, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial yaitu uji t yang dapat dilihat pada table 4.15 menyatakan bahwa variabel konflik kerja (X2) Thitung 3,767 > Ttabel 1,98667. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT.Tayoh Sarana Sukses.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surya Aji Zulmi, dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Cv. Karya Surya Sejati ” menyatakan bahwa Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah memperoleh nilai Fhitung sebesar 19,877 yang mana lebih besar dari pada 3,10 (Ftabel), maka nilai tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara Bersama atau simultan variable Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Nur Septiani dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover IntentionKaryawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kec.Kedungreja” menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian ini Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa yang dilakukan dalam penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Tayoh Sarana Sukses dapat ditarik kesimpulan berdasarkan data – data yang telah tersedia. Berikut ini adalah hasil kesimpulan dari penelitian ini :

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, Dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan PT.Tayoh Sarana Sukses
2. Dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan PT.Tayoh Sarana Sukses.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independent yaitu Lingkungan Kerja dan Konflik kerja berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Tayoh Sarana Sukses. Hal ini dibuktikan nilai Fhitung sebesar 19.887 yang mana lebih besar dari pada 3,10 (Ftabel). Bahwa menunjukkan Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan tanggung jawab dengan baik, sementara itu karyawan yang menyelesaikan tugas dilingkungan kurang baik maka membuat hasil yang didapat kurang maksimal. Dan juga Konflik Kerja suatu hal yang penting maka seluruh karyawan harus memperhatikan kondisi konflik kerja pada karyawan sehingga tidak terjadi Turnover Intention yang meningkat.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak- pihak yang terkait :

1. Bagi Institusi

Untuk Lingkungan Kerja, hendaknya instansi tersebut harus dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang baik untuk karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil tanggung jawab yang baik.

Untuk Konflik Kerja, saran penulis untuk instansi adalah instansi tersebut harus meningkatkan evaluasi terhadap konflik yang sering terjadi pada karyawan sehingga dapat meminimalisir Konflik Kerja yang terjadi pada karyawan.

Untuk Turnover Intention, hendaknya instansi meningkatkan Produktivitas Karyawan melakukan pengawasan dan perhatian dalam meningkatkan ketepatan waktu Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan mengambil mata kuliah sumber daya manusia, dan dapat dijadikan referensi penelitian yang bertema sejenis dengan penelitian ini.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bahwa untuk melakukan penelitian diluar variabel dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1 (1), 11–18. <http://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/25>
- Putri, E. I. P., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT Neuronworks Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 6 no 2, 802–808. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/23059>
- Scandurra, T. A. (2019). *essential of organization* (Diane Wainwright (ed.); 3rd ed.). www.tampubolon1.v.s. & Ella Jauvani Sagala. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, Vol 16 (2, 65–80. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management/article/view/2359/1853>
- Waskito Meindro, & Rachmawati, P. A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJATERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OFFICE PT CIPTA NUGRAHA CONTRINDO. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4 no 1, 111–122. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1799>
- John R. Schermerhorn, *Managing Organizational Behavior* (New York: John Wiley and Sons, 2014), hh. 408-409
- Barclays Offshore Banking, *What Does Work Environment Mean?* <http://www.blurtit.com/a424306.html> (Diakses 3 April 2016)
- Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behavior* (Edinburgh Gate, Harlow: Prentice Hall, 2010), h. 530
- Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application* (New Jersey: Prentice-Hall, 2008), h. 180
- Robert E. Franken, *Human Motivation* (California: Brooks Publishing Company, 2000), h. 456
- Robert S. Feldman, *Adjustment Applying Psychology in a Complex World* (New York: McGraw-Hill Book Company, 2000), h. 487
- Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* (London: Kogan Page, 2009), h. 37.