

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Pada PT.Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok

Widia Astuti , Muhamad Rifan Aditio^[1]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia adalah untuk mengetahui adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Internal PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok yang berjumlah 61 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh atau menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis koefisien korelasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-f, serta menggunakan uji asumsi klasi dengan pengolahan data menggunakan program aplikasi Ms. Excell dan SPSS v.26. dari hasil uji-t secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung $5.359 > t$ tabel (1.670) dengan taraf signifikan 0.05 (5%). Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung $2.387 > t$ tabel (1.670) dengan taraf signifikan 0.05 (5%). Secara simultan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Koefisien determinasi sebesar .420 atau (42%) sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Fisik, Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this study entitled The Effect of Emotional Intelligence and Physical Work Environment on Turnover Intention at PT Rajawali Berdikari Indonesia is to determine whether there is influence either partially or simultaneously. This type of research conducted by the author is descriptive with a quantitative approach. The population in this study were internal employees of PT Rajawali Berdikari Indonesia in the Depok are, totaling 61 people. The sample used in this study is the saturated sample or the entire population as the sample. Data analysis used in this study was multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and hypothesis testing using the t-test and f-test, as well as using the classical assumption test with data processing using the Microsoft Excel and SPSS v.26 application programs. From the results of the t-test partially emotional intelligence has a positive and significant effect on turnover intention with a t count of $5.359 > t$ table (1.1670) with a significant level of 0.05 (5%). The physical work environment has a positive and significant influence on turnover intention with a t count of $2.387 > t$ table (1.670) with a significant level of 0.05 (5%). Simultaneously there is a positive and significant influence between emotional intelligence and physical work environment on turnover intention. The coefficient of determination is .42% while the remaining 58% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Emotional Intelligence, Physical Work Environment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Radikari adalah perusahaan manajemen pengalaman pelanggan saluran digital, Radikari berspesialisasi dalam bidang pusat kontak, layanan pelanggan, dukungan bisnis, dan pengembangan & pemeliharaan perangkat lunak. Radikari saat ini sudah bersertifikasi ISO 27001 untuk manajemen keamanan informasi. Dengan sertifikasi ISO 27001 sangat memungkinkan untuk lebih meningkatkan layanan sambil memberikan jaminan kepada pelanggan bahwa keamanan ditangani dengan standar tertinggi.

Dalam penelitian ini kantor yang diteliti adalah yang berlokasi di Depok (*head office*) yang beralamat di The Great Saladin Square, Blok C.10, Jl. Margonda Raya No.39. Pancoran Mas Kota Depok, Jawa Barat 16431.

Radikari terus berusaha dan berinvestasi pada penelitian, pengembangan dan peningkatan layanan dan fokus untuk mengelola layanan pada *outsourcing* proses bisnis (BPO), *outsourcing* tenaga kerja (MPO), penjualan dan distribusi (SND) untuk klien potensial dengan inti bisnis yang berbeda. Radikari memberikan layanan terbaik kepada klien yang ada dan juga memperluas bisnis menjadi penyedia layanan untuk usaha kecil, menengah dan besar dengan industri dan saluran yang berbeda.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil adalah salah satu modal yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan, di antara aspek sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah keterampilan dan kemampuan karyawan, kapabilitas manajemen serta keterkaitannya dengan strategi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi (Limawandoyo, 2013). Dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektifitas,

produktivitas, dan komitmen kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi kepuasan karyawannya dengan memberikan kondisi lingkungan yang baik (Raziq dan Maulabakhsh, 2105:717). Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang tinggi perlu dilandaskan pada salah satu pendekatan psikologis dan organisasi (Mangkunegara, 2014:4).

Pendekatan kepribadian adalah di antara salah satu faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja. Kepribadian memberikan panduan umum yang mengarahkan pada kinerja yang efektif (Indiarti, *et.al.*, 2014). Menurut Goleman dalam Yeni Sugena Putri (2016:2) Mengutip bahwa “Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki individu dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa”.

Menurut Wursanto dalam Rizal Nabawi (2019:173) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”.

Efektif dan efisien suatu pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari rentang *turnover* karyawan suatu organisasi, *turnover intention* merupakan suatu permasalahan yang serius bagi suatu organisasi. Berdasarkan pada kutipan Tet and Mayer (dalam AWS W, Nurul C.H, Widya P, 2013) Mengatakan “*Turnover intention refer to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*”. Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mencau pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meningkatkan organisasi. Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Abelson (dalam Agung AWS W, Nurul C.H, Widya

P, 2013:101) Keinginan pada empat komponen yang secara muncul dalam individu berupa 1) Adanya pikiran untuk keluar; 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerja; 3) Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain; dan 4) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Terdapat 2 (dua) faktor yang membuat karyawan mengalami fluktuasi kinerja karyawan. Faktor pertama merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal merupakan yang berasal dari luar individu. Seseorang yang dapat dikatakan mampu menyelesaikan pekerjaannya ketika ia memiliki kemampuan yang berasal dari dalam diri individu tersebut. hal ini terjadi karena dipicu oleh kecerdasan (*intelligence*) dalam dirinya. Menurut Putri (2016) Intelegensi individu mempunyai andil secara kuat terhadap prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa bertambah tingginya intelegensi seorang pegawai maka semakin baik prestasi kerjanya.

Dari uraian diatas, pada dasarnya manusia memiliki kecerdasan emosional dalam dirinya yang dipengaruhi oleh apa yang dilihatnya atau menjadi faktor eksternal dari individu tersebut. Didunia Sumber Daya Manusia kecerdasan emosional dan lingkungan kerja merupakan suatu keterikatan atas dampaknya terhadap kinerja serta *turnover* karyawan, semakin baik kualitas dari kecerdasan emosional maka semakin berkualitas SDM yang dipekerjakan, dan semakin baik lingkungan kerja organisasi akan semakin baik pula kecerdasan emosional individu yang bekerja di lingkungan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap *Turnover Intention* Pada

PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok ?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover Intention* Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover Intention* Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok ?

Suatu penelitian yang baik harus memiliki tujuan tertentu sehingga peneliti memiliki arah dan metode yang jelas. Adapun penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Turnover Intention* Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover Intention* Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

TINAJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merupakan manajemen pengembangan diri dengan mengelola *skill* emosional dalam kegiatan berorganisasi. Menurut Daniel Goleman (2017) Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence/EI*) adalah kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan

perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Sedangkan menurut Drigas & Papoutsis (2018) Mengatakan “Ketika Anda memiliki keterampilan untuk memahami apa yang dialami orang lain dan mengapa mereka berperilaku seperti itu dan mengetahui bagaimana emosi karyawan sendiri mempengaruhi penalaran dan pemikiran anda, sangat berharga dalam menangani hubungan yang rumit dan mengelola konflik, dan itulah yang membedakan para pemimpin”.

Menurut Dwi Sunar dalam Rismi *et.al.*, (2020) Mendefinisikan kecerdasan emosional mempunyai kesanggupan untuk menerima, mengevaluasi, mengelola dan mengendalikan perasaan diri sendiri serta perasaan orang lain. Dari itu emosi mengarah pada perasaan hubungan seanggota kelompok. Cooper dan Sawaf mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif mengaplikasikan kekuatan serta kecerdasan emosi sebagai sebuah sumber energy manusia, informasi, hubungan, dan pengaruh. Sedangkan menurut Robbins, kaitannya dengan perilaku organisasi, kecerdasan emosional adalah bermacam-macam keterampilan kapabilitas, dan kompetensi non-kognitif.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan penting yang harus dikembangkan dalam berorganisasi, karena dengan pengelolaan kecerdasan emosional yang baik memiliki dampak baik untuk kinerja perusahaan.

Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Goleman, 2015) sebagai berikut:

1. Pengendalian diri (*self awareness*), kemampuan karyawan untuk mengetahui perasaan dalam dirinya.
2. Regulasi diri (*self regulation*), kemampuan karyawan untuk menangani emosi diri.
3. Motivasi (*motivation*), kemampuan karyawan dalam menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik
4. Empati (*emphaty*), kemampuan karyawan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.
5. Keterampilan sosial (*social skills*), kemampuan karyawan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja secara individu merupakan area atau sekitaran karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya, sedangkan secara organisasional lingkungan kerja merupakan perusahaan-perusahaan disekitar dan lingkungan masyarakat sekitar yang memiliki pengaruh secara organisasional. Menurut Sedarmayanti dalam Rizal Nabawi (2019) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siallagan dalam Rizal Nabawi (2019), lingkungan kerja terdiri dari dua suku kata yang dibahas terpisah. Lingkungan adalah daerah (kawasan, dsb) yang termasuk didalamnya, sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Wursanto dalam Rizal Nabawi (2019) mendefinisikan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Hal ini sejalan dengan Sedarmayanti dalam Rizki Nur Adha, dkk, (2019) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang dalam Riski Nur Adha, dkk, (2019) mendefinisikan seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Bambang dalam Riski Nur Adha, dkk, (2019) mendefinisikan seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Robbins (dalam Kusuma, 2013) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi.

Dari uraian mengenai lingkungan kerja maka peneliti menarik kesimpulan secara garis besar bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu / apa-apa yang ada disekitar aktivitas organisasinya, lingkungan dapat berupa fisik maupun non

fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

Adapun indikator yang menjadi penyebab konkret yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2013) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. Kebisingan ditempat kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja, 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. Pemakaian 'air conditioner' yang dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan ditempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (Satpam).

2.1.3 *Turnover Intention*

Menurut Mobley (dalam SMT Winowijoyo, 2018) *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari organisasi dimana dia bekerja. *Turnover* karyawan umumnya merupakan isu negative bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator *performance* perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efektif perusahaan.

Intensitas keluar merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar

untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja, (Abdillah, 2012). Menurut peneliti permasalahan yang sering terjadi pada karyawan sudah memutuskan untuk mencari pekerjaan baru adalah timbul dari permasalahan personal.

Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisais seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pad akaryawan sampai dengan rekrutmen dan pelatihan kembali, (Sartika, 2014). Menurut Hanoto dalam Maizul Rahmidal dan Lasmi Novia (2021) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan untuk pindah dari satu lingkungan kerja ke lingkungan lain atau keinginan untuk pindah namun belum sampai pada realisasi berorganisasi.

Sedangkan menurut Sopiah dalam Maizul Rahmidal dan Lasmi Novia (2021) mengatakan bahwa dampak negative bagi perusahaan diaibatkan oleh tingkat *turnover* yang tinggi. Berdasarkan pada uraian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan garis besar bahwa *turnover intention* merupakan suatu pikiran individual yang menginginkan untuk berpindah atau mencari lingkungan organisasional yang baru dengan harapan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari yang saat ini dijalankan.

Mobley (2012:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti, mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada

di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat kerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan, mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2 Hipotesis

H1 : Kecerdasan Emosional mempengaruhi *Turnover Intention*

H2 : Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi *Turnover Intention*

H3 : Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok yang beralamat di The Great Saladin Square, Blok C-10, Jl. Margonda Raya

No.39, Pancoran Mas Kota Depok, Jawa Barat 16431.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 8 (bulan) bulan terhitung dari Januari 2023 sampai dengan Agustus 2023.

3.2 Teknik Penentuan Data

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Internal PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok yaitu sebanyak 61 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah seluruh karyawan internal PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok berjumlah 61 karyawan.

3.3 Teknik Penentuan Data

3.3.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisitas

3.3.3 Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi Linear Berganda
2. Analisis Koefisien Korelasi
3. Analisis Koefisien Determinasi
4. Uji Signifikansi (Uji Statistik t)
5. Uji Simultan (Uji Statistik F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X_1)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Kem_1	.343	.252	Valid
2	Kem_2	.283	.252	Valid
3	Kem_3	.289	.252	Valid
4	Kem_4	.308	.252	Valid
5	Kem_5	.382	.252	Valid
6	Kem_6	.313	.252	Valid
7	Kem_7	.418	.252	Valid
8	Kem_8	.338	.252	Valid
9	Kem_9	.320	.252	Valid
10	Kem_10	.431	.252	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Lfis_1	.427	.252	Valid
2	Lfis_2	.375	.252	Valid
3	Lfis_3	.470	.252	Valid
4	Lfis_4	.467	.252	Valid
5	Lfis_5	.486	.252	Valid
6	Lfis_6	.444	.252	Valid
7	Lfis_7	.502	.252	Valid
8	Lfis_8	.444	.252	Valid
9	Lfis_9	.520	.252	Valid
10	Lfis_10	.563	.252	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Turno_1	.465	.252	Valid
2	Turno_2	.450	.252	Valid
3	Turno_3	.407	.252	Valid
4	Turno_4	.322	.252	Valid
5	Turno_5	.378	.252	Valid
6	Turno_6	.363	.252	Valid
7	Turno_7	.379	.252	Valid
8	Turno_8	.381	.252	Valid
9	Turno_9	.438	.252	Valid
10	Turno_10	.436	.252	Valid

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	11

4.2 Uji Hipotesis

4.1.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta			
1 (Constant)	-.870		2.889	-.301	.764
X1	.070	.140	.067	1.043	.301
X2	.036	.087	.056	.647	.520

Berdasarkan tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.870 + 0.70 X_1 + 0.36 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa: variabel Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel *turnover intention*. Koefisien variabel Kecerdasan Emosional memberikan nilai sebesar 0,070, yang berarti bahwa jika variabel Kecerdasan Emosional semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik memberikan nilai sebesar 0,036 yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan.

4.1.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.420	4.09835

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,420 atau 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 42,0% sedangkan sisanya ($100\% - 42,0\% = 58,0\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4.1.5 Uji Signifikansi (Uji t) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

	t	Sig.
1 (Constant)	-.087	.931
X1	5.359	.000
X2	2.387	.020

Secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kecerdasan emosional sebesar 5,359 sedangkan t_{tabel} 1,670 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dengan kata lain $t_{hitung} 5,359 > t_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Sedangkan secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,387 dan t_{tabel} sebesar 1,670 dengan taraf signifikan $0,020 < 0,05$. Hal ini berarti H_{a2} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.1.6 Uji Simultan (Uji F) Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1 Regression	764.721	2	382.361	22.764	.000 ^b
Residual	974.197	58	16.796		
Total	1738.918	60			

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,764 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 maka $22,764 > 2,76$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 5,359 > t_{tabel} 1,670$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 2,378 > t_{tabel} 1,670$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$).
3. Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 22,764 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 maka $22,764 > 2,76$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kecerdasan Emosional

dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

5.2 Saran

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah merasakan bahwa dirinya merupakan kepribadian yang introvert, dengan nilai skor 2,79. Oleh karena itu karyawan harus dapat menyesuaikan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja disekitarnya agar tercipta suasana sosial yang akrab dan lebih bisa terampil.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) pernyataan yang paling lemah adalah fasilitas toilet sudah memadai, mendapatkan nilai skor sebesar 3,51. Oleh karena itu sebaiknya fasilitas untuk sanitasi (toilet) perlu ditingkatkan lagi untuk meminimalisir penyebaran bau-bauan tidak sedap yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan karyawan.
3. Variabel *Turnover Intention* (Y) pernyataan paling lemah adalah sering menerima telepon dari nomor tidak dikenal, mendapat skor terendah sebesar 2,38. Oleh karena itu perlu dipertahankan untuk karyawan agar tetap loyalitas dan menciptakan pekerjaan yang dapat mencapai kesatuan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ljeokseumawe, Indonesia: UNIMALPRESS. Retrieved Desember 18, 2022
- Dr. Didin Hikmah Perkasa, S. M. (n.d.). Uji Kualitas Data METODOLOGI PENELITIAN. Research Bootcamp.
- PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16 TAHUN 2017 TENTANG STANDAR NASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA PENYELENGGARA KESEJAHTERAAN SOSIAL. (2017). KEMENTERIAN SOSIAL. JAKARTA.
- PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 27 TAHUN 2012 TENTANG IZIN LINGKUNGAN. (2012). PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. JAKARTA.
- PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 88 TAHUN 2019 TENTANG KESEHATAN KERJA. (2019). PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. JAKARTA.
- Priyono, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. (T. Chandra, Ed.) Surabaya, Indonesia: ZIFATMA PUBLISHER. Retrieved Desember 18, 2022
- Abdul Hanafi, Z. (2018, Juli). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 7(2), 406-422.
- Abinyamu Prasetyo Alamsyah, R. P. (2021, Januari). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Agung AWS Wasposito, N. C. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex Di Bogor. Jurnal RIset Manajemen

- Sains Indonesia, 4(1). Retrieved Desember 18, 2022
- Arifin, S. (2016). PARTISIPATIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BUKOPIN TBK. CABANG KLATEN". SURAKARTA.
- Arifin, S. (2016). PARTISIPATIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BUKOPIN TBK. CABANG KLATEN". Surakarta .
- Bukhari, S. E. (2019, Maret). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja . 2(1), 89-103. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Fitriastuti, T. (2013, September). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Dinamika Manajemen, 4, 103-114. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Jati, D. P. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. 8-65.
- Khaidir, M. (2016, Oktober). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, 4(3). Retrieved Desember 18, 2022
- Leyta Lestary, H. (2017, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3(2). Retrieved Desember 18, 2022
- Lorenzo A.G Mamangkey, B. T. (2018, Oktober 22). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. EMBA, 6(4). doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21294>
- Maizul Rahmizal, L. N. (2021, Maret). Pengaruh Budaya Organisasi. Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Brahma Bina bakti Mill Jambi. Jurnal Pundi, 05(1). doi:10.31575/jp.v5i1.337
- Nabawi, R. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(2), 170-183. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabawi, R. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2). Retrieved Desember 18, 2022
- Abdul Hanafi, Z. (2018, Juli). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 7(2), 406-422.
- Abinyamu Prasetyo Alamsyah, R. P. (2021, Januari). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Agung AWS Waspodo, N. C. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex Di Bogor. Jurnal RIset Manajemen

- Sains Indonesia, 4(1). Retrieved Desember 18, 2022
- Arifin, S. (2016). PARTISIPATIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BUKOPIN TBK. CABANG KLATEN". SURAKARTA.
- Arifin, S. (2016). PARTISIPATIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BUKOPIN TBK. CABANG KLATEN". Surakarta .
- Bukhari, S. E. (2019, Maret). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja . 2(1), 89-103. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Fitriastuti, T. (2013, September). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Dinamika Manajemen, 4, 103-114. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Jati, D. P. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. 8-65.
- Khaidir, M. (2016, Oktober). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, 4(3). Retrieved Desember 18, 2022
- Leyta Lestary, H. (2017, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3(2). Retrieved Desember 18, 2022
- Lorenzo A.G Mamangkey, B. T. (2018, Oktober 22). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. EMBA, 6(4). doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21294>
- Maizul Rahmizal, L. N. (2021, Maret). Pengaruh Budaya Organisasi. Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Brahma Bina bakti Mill Jambi. Jurnal Pundi, 05(1). doi:10.31575/jp.v5i1.337
- Nabawi, R. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(2), 170-183. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabawi, R. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2). Retrieved Desember 18, 2022
- NABILAH, F. A. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT ASURANSI TRI PAKARTA JAKARTA. In SKRIPSI (p. 37). JAKARTA: UNIVERSITAS TARUMANEGARA.
- Nina Octavia, K. H. (2020, Mei). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan

- Manajemen, 16(2), 130-144.
Retrieved Desember 18, 2022
- Putri, Y. S. (2016, Juli). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88-97.
doi:<https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Risky Nur Adha. Nurul Qomariah, A. H. (2019, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
Retrieved Desember 18, 2022
- Sulastrri. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMASI KABUPATEN SIDOARJO. Surabaya: CV.Mitra Sumber Rejeki.
- Wicaksono, S. A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BANYUWANGI. In *SKRIPSI* (pp. 33-41). BANYUWANGI: UNIVERSITAS JEMBER.
- Widia Astuti, T. K. (2021, Desember 31). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Distributor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 103-115.
Retrieved Desember 18, 2022
- Wiliandari, Y. (2013, April). APLIKASI KECERDASAN EMOSIONAL DALAM PERILAKU ORGANISASI.