

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini, penulis akan menggambarkan kondisi responden, yaitu berdasarkan Pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin dan masa kerja.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	22	68.8%
31 – 40 Tahun	10	31.3%
Total	32	100%

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan usia pada PT. United Tractors TBK Bandar Lampung, paling banyak berusia 20 – 30 tahun yang berjumlah 22 responden atau sebesar 68.8%, artinya sebagian besar karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung dalam penelitian ini berusia 20 – 30 tahun.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	25	78.1%
Wanita	7	21.9%
Total	32	100%

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin pada PT. United Tractors TBK Bandar Lampung paling banyak yaitu berjenis kelamin Pria yaitu berjumlah 25 responden atau sebesar 78.1%, artinya sebagian besar karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin pria.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 3 Tahun	10	31.3%
4 – 7 Tahun	22	68.8%
Total	32	100%

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja pada PT. United Tractors TBK Bandar Lampung, paling banyak memiliki masa kerja yaitu 4 – 7 tahun yang berjumlah 22 responden atau sebesar 68.8%, artinya sebagian besar karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung dalam penelitian ini memiliki masa kerja selama 4 -7 tahun.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan	1	3.1%	7	21.9%	16	50%	8	25.0%	0	0%
2	Perusahaan tidak membedakan pembagian tugas antar karyawan satu dengan lainnya	3	9.4%	10	31.3%	11	34.4%	8	25.0%	0	0%
3	Hubungan yang baik dengan pimpinan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan	5	15.6%	9	28.1%	13	40.6%	5	15.6%	0	0%
4	Selalu bertanggung jawab dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan	2	6.3%	7	21.9%	17	53.1%	4	12.5%	2	6.3%
5	Dukungan dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja	5	15.6%	10	31.3%	14	43.8%	2	6.3%	1	3.1%
6	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	2	6.3%	7	21.9%	16	50.0%	6	18.8%	1	3.1%

7	Sesama karyawan tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan	7	21.9%	7	21.9%	13	40.6%	4	12.5%	1	3.1%
8	Komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik	8	25.0%	9	28.1%	12	37.5%	2	6.3%	1	3.1%
9	Merasa aman dari bentuk intimidasi dan senioritas dari karyawan lain	4	12.5%	7	21.9%	14	43.8%	6	18.8%	1	3.1%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4, jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu “komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik”, sebanyak 8 responden atau 25.0%. Sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu “tugas yang diberikan sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan”, sebanyak 1 responden atau 3.1%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Konflik**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan	4	12.5%	9	28.1%	13	40.6%	6	18.8%	0	0.0%
2	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan	4	12.5%	12	37.5%	13	40.6%	3	9.4%	0	0.0%
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan	2	6.3%	12	37.5%	14	43.8%	3	9.4%	1	3.1%

	penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan										
4	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	6	18.8%	12	37.5%	11	34.4%	3	9.4%	0	0.0%
5	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan	12	37.5%	15	46.9%	5	15.6%	0	0.0%	0	0.0%
6	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	1	3.1%	8	25.0%	17	53.1%	4	12.5%	2	6.3%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu “saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 12 responden atau 37.5%. Sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu “saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan”, sebanyak 1 responden atau 3.1%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden *Turn Over Intention***

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat kerja saya kurang memadai	1	3.1%	13	40.6%	13	40.6%	3	9.4%	1	6.3%
2	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat kerja ini saya akan melakukannya	2	6.3%	9	28.1%	13	40.6%	7	21.9%	1	3.1%
3	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	4	12.5%	11	34.4%	13	40.6%	3	9.4%	1	3.1%
4	Saya akan meninggalkan kerja ini bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	13	40.6%	12	37.5%	4	12.5%	2	6.3%	1	6.3%
5	Saya berniat keluar dari kerja saya karena pekerjaan ini saya terlalu berat	3	9.4%	9	28.1%	11	34.4%	8	25.0%	1	3.1%
6	Saya berniat keluar dari kerja saya ini karena imbalan yang saya terima sedikit	2	6.3%	12	37.5%	11	34.4%	6	18.8%	1	3.1%

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.6, jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu “saya akan meninggalkan kerja ini bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar”, sebanyak 13 responden atau 40.6%. Sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu “Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan tempat kerja saya kurang memadai”, sebanyak 1 responden atau 3.1%.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	6	18.8%	7	21.9%	14	43.8%	5	15.6%	0	0.0%
2	Menguasai pekerjaan sesuai dengan jobdesk masing-masing	2	6.3%	7	21.9%	17	53.1%	4	12.5%	2	6.3%
3	Memahami tugas pekerjaan yang diberikan	2	6.3%	9	28.1%	14	43.8%	7	21.9%	0	0.0%
4	Memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	4	12.5%	10	31.3%	14	43.8%	3	9.4%	1	3.1%
5	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	2	6.3%	12	37.5%	13	40.6%	4	12.5%	1	3.1%
6	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	1	3.1%	8	25.0%	17	53.1%	4	12.5%	2	6.3%
7	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan Perusahaan	3	9.4%	8	25.0%	14	43.8%	7	21.9%	0	0.0%
8	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target Perusahaan	3	9.4%	12	37.5%	12	37.5%	5	15.6%	0	0.0%
9	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	4	12.5%	11	34.4%	13	40.6%	4	12.5%	0	0.0%
10	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4	12.5%	5	15.6%	16	50.0%	6	18.8%	1	3.1%

11	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	5	15.6%	10	31.3%	14	43.8%	3	9.4%	0	0.0%
12	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan Perusahaan	7	21.9%	12	37.5%	12	37.5%	1	3.1%	0	0.0%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 12, yaitu “tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan”, sebanyak 7 responden atau 21.9%. Sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu “jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”, sebanyak 1 responden atau 3.1%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel lingkungan kerja non fisik (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian, item pernyataan lingkungan kerja non fisik (X1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Konflik</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,043	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel konflik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian, item pernyataan konflik (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Turn Over Intention**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Turn Over Intention</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel *turn over intention* (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian, item pernyataan *turn over intention* (X3) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.



Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Produktivitas Kerja Karyawan	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,009	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 11	0,015	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 12	0,020	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian, item pernyataan produktivitas kerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,959	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Konflik	0,744	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Turn Over Intention</i>	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja Karyawan	0,864	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2023

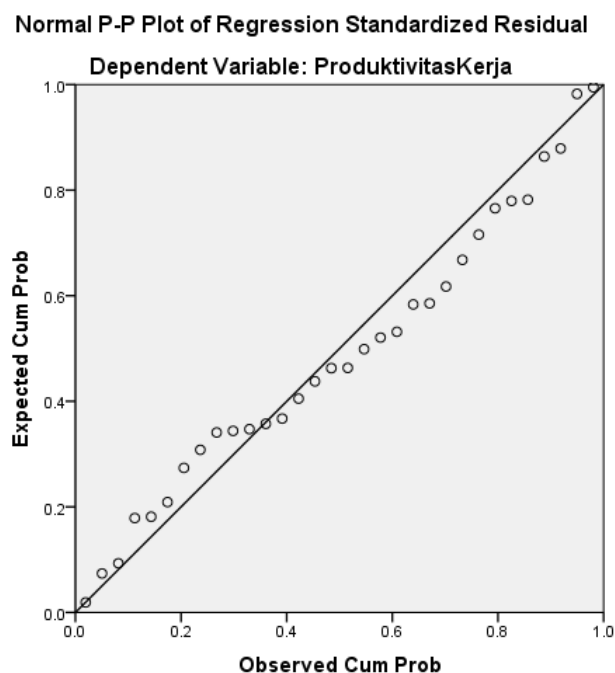
Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12, diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variable lingkungan kerja non fisik, *turn over intention* dan produktivitas kerja karyawan memiliki kategori sangat tinggi, karena pada rentang 0,8000 – 0,10000. Sedangkan pada variable konflik memiliki kategori tinggi, karena pada rentang 0,6000 – 0,7999. Hal ini berarti bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui data normal atau mendekati normal, peneliti menggunakan dua uji yaitu Uji Non Parametrik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* dan Uji *Grafik Normal Plot* pada SPSS Versi 20. Hasil perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut.

#### Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal Plot



Gambar 4.1

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar dan berhimpit di sekitar garis diagonal, berdasarkan grafik normal P-Plot di atas, memberikan hasil atau pola distribusi data yang normal. Selain itu, uji normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik yaitu uji *one-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*. Uji ini dilakukan untuk melengkapi grafik normal P-Plot, serta untuk memberikan keyakinan lebih.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,919	0,05	Sig > Alpha	Normal
Konflik	0,384	0,05	Sig > Alpha	Normal
<i>Turn Over Intention</i>	0,847	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja Karyawan	0,920	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 *one-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja non fisik, konflik, *turn over intention* dan produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > alpha, maka variabel lingkungan kerja non fisik, konflik, *turn over intention* dan produktivitas kerja karyawan berasal dari populasi distribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,057	0,05	Sig > Alpha	Linear
Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,964	0,05	Sig > Alpha	Linear
<i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,327	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Data Diolah, 2023

##### 1. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,057 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

## 2. Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,964 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

## 3. Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,327 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independent. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	3.545	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1.939	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	3.249	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turn over intention* terhadap produktivitas kerja karyawan  $< 10$ , maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16  
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig
(Constant)	6,688	0.054
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,368	0.009
Konflik	0,604	0.008
<i>Turn Over Intention</i>	0,476	0.028

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 6,688 + 0,368X_1 + 0,604X_2 + 0,476X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,688 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel lingkungan kerja non fisik, konflik dan turnover intention maka besarnya produktivitas kerja karyawan adalah 6,688 satuan.
2. Koefisien lingkungan kerja non fisik, artinya jika lingkungan kerja non fisik naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,368.
3. Koefisien konflik, artinya jika konflik naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,604.
4. Koefisien *turn over intention*, artinya jika *turn over intention* naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,476.

Tabel 4.17  
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan <i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,916	0,840

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,840 artinya variabel lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turn over intention* dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 84% dan sisanya 16% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turn over intention* terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,916 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,009	0,05	Sig > Alpha	Berpengaruh
Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,008	0,05	Sig > Alpha	Berpengaruh
<i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,028	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 mengenai hasil uji parsial (Uji t), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung.
2. Konflik berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung.
3. *Turn Over Intention* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung.

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan <i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.19 hasil (Uji F) didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turn Over Intention* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung.

#### 4.5 Pembahasan

##### 4.5.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Menurut Sedarmayanti (2019) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,009) < alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Denok Sunarsi, Gatot Kusjono (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Usaha Mandiri Jakarta Selatan.

#### **4.5.2 Pembahasan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam dunia kerja, tentunya tidak luput dari sebuah pertentangan. Pertentangan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal, contohnya sebuah persaingan untuk terlihat siapa yang lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik tersebut, salah satunya dengan bersaing secara sehat.

Menurut Hasibuan (2021) Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada konflik terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,008) < alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian Galis Garnia, Faizal Mulia Z, Kokom Komriah (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara konflik terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi SDM Pada CV. Hadid Al Baroqah Sukabumi).

#### **4.5.3 Pembahasan *Turn Over Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

*Turn Over Intention* karyawan adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor diantaranya adanya ketidakpuasan dalam bekerja, tidak adanya komitmen organisasi dan iklim kerja yang tidak kondusif.

Menurut Hom (2021) *Turn Over Intention* merupakan interaksi karyawan terhadap organisasinya. *Turn Over Intention* adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, walaupun demikian sebagian perusahaan berusaha mempertahankan karyawan yang berharga dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada *turn over intention* terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,028) < alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turn over intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian Natasya Monica, Ade Indah Sari, Indra Syafii (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *turn over*



*intention* terhadap produktivitas kerja karyawan OS (*Outsource*) pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

#### **4.5.4 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turn Over Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2019) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Hasibuan (2021) Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan

Menurut Hom (2021) *Turn Over Intention* merupakan interaksi karyawan terhadap organisasinya. *Turn Over Intention* adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, walaupun demikian sebagian perusahaan berusaha mempertahankan karyawan yang berharga dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F) pada lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turn over intention* terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik, konflik dan *turn over intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. United Tractors TBK Bandar Lampung.