

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Gambaran umum responden dapat dikatakan sebagai identitas responden. Di dalam angket atau kuesioner penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan ini terdapat tiga buah pertanyaan yang menjadi data pelengkap dari jawaban responden. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan usia, jenis kelamin dan masa kerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

No	Kategori Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 th	37	56,1
2	31-40 th	24	36,4
3	41-50 th	5	7,6

Sumber : Data primer di olah (2024)

Berdasarkan table distribusi frekuensi di atas peneliti memperoleh hasil bahwa usia karyawan pellet PT. Tanjung Bio Energi mayoritas berusia 21-30th sebanyak 37 orang atau sebesar 56,1%, usia 31-40th sebanyak 24 orang atau sebesar 36,4% dan berusia 41-50th sebanyak 5 orang atau sebesar 7,6%.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JK	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	66	100

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan data pada table di atas maka dapat diketahui bahwa 100% responden yang menjadi karyawan PT. Tanjung Bio Energi bagian pellet secara keseluruhan merupakan jenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masa kerja responden dari 1-10 tahun. Gambaran mengenai masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 th	66	100

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden masa kerja di PT.Tanjung Bio Energi mayoritas bekerja selama 1-5th dengan jumlah 66 orang atau sebesar 100%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Lingkungan Kerja Fisik, Job Insecurity dan Turnover Intention Karyawan yang disebarkan kepada 66 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan
Kerja Fisik (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan ditempat kerja baik sehingga pekerjaan lancar	0	0	0	0	5	7,6	30	45,5	31	47,0
2	Pemilihan warna ditempat kerja sudah baik	0	0	4	6,1	31	47	29	43,9	2	3
3	Kebersihan lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik	0	0	17	25,8	39	59,1	10	15,2	0	0
4	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0	0	16	24,2	44	66,7	5	7,6	1	1,5
5	Kebisingan yang ada di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan	1	1,5	16	24,2	31	47	16	24,2	2	3
6	Keamanan di tempat kerja sudah terjamin dengan adanya CCTV	3	4,5	26	39,4	9	13,6	4	6,1	24	36,4

Sumber : data yang di olah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden Lingkungan Kerja Fisik (X1), pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju 1 sebanyak 31

responden dan yang terkecil pada pernyataan 5 dengan jumlah responden sebanyak 1.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Job Insecurity (X2)

Butir	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi diri sendiri dan instansi	0	0	0	0	4	6,1	20	30,3	42	63,6
2	Pekerjaan memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak sendiri	0	0	0	0	13	19,7	24	36,4	29	43,9
3	Merasa gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan di instansi ini	0	0	2	3	4	6,1	40	60,6	20	30,3
4	Merasa khawatir terdapat kesalahan sehingga	0	0	0	0	3	4,5	40	60,6	23	34,8

Butir	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	mempengaruhi karir										
5	Merasa khawatir terhadap peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan	0	0	0	0	7	10,6	37	56,1	22	33,3
6	Merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan lalu diberhentikan	0	0	0	0	8	12,1	37	56,1	21	31,8
7	Adanya promosi kenaikan tingkat	11	16,7	25	37,9	19	28,8	6	9,1	5	7,6
8	Adanya kerja sama baik dengan sesama rekan kerja	0	0	0	0	7	10,6	25	37,9	34	51,5

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden Job Insecurity (X2), pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah 42 responden dan yang terkecil sangat tidak setuju pada pernyataan 4 dengan jumlah 4 responden.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y)

Butir	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berniat untuk keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik	-	-	-	-	4	6,1	14	21,2	48	72,7
2	Berniat untuk keluar dari pekerjaan karena terlalu berat	1	1,5	15	22,7	12	18,2	19	28,8	19	28,8
3	Berniat keluar dari perusahaan apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang gajinya lebih besar	0	0	0	0	2	3	24	36,4	40	60,6
4	Berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain	0	0	0	0	18	27,3	33	50	15	22,7
5	Mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan yang dirasa lebih baik	0	0	1	1,5	7	10,6	33	50	25	37,9

Butir	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain	0	0	1	1,5	21	31,8	20	30,3	24	36,4
7	Karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan	0	0	0	0	14	21,2	34	51,5	18	27,3
8	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini	1	1,5	0	0	25	37,9	29	43,9	11	16,7
9	Jika memiliki peluang untuk keluar, maka karyawan akan melakukannya	0	0	1	1,5	22	33,3	24	36,4	19	28,8

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden Turnover intention (Y), pernyataan terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah 48 responden dan jawaban terkecil pada pernyataan nomor 5,6,8,9 dengan jumlah 1 responden.

4.2 Hasil Uji Prasyarat 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*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan

diolah dan diproses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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 di olah (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Job Insecurity (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Job Insecurity (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,011	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,006	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	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Turnover Intention (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Turnover Intention (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan Variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,794	0,60-0,79	Tinggi
Job Insecurity (X2)	0,736	0,60-0,79	Tinggi
Turnover intention (Y)	0,752	0,60-0,79	Tinggi

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan uji reabilitas pada tabel 4.10 di atas nilai *cronbach alpha* sebesar 0,794 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,736 untuk variabel Job Insecurity (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,752 untuk variabel Turnover Intention (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov smirnov (ks)* variabel lingkungan kerja fisik dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan sebesar 0,200 dengan memperoleh nilai signifikansi $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi 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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,145	0,05	Sig > Alpha	Linear
<i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,840	0,05	Sig>Alpha	Linear

Sumber : Data di olah (2025)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 25 hasil uji linearitas pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel diperoleh nilai Sig pada baris Deviantion from linierity $0,145 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier
2. *Job Insecurity* (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel diperoleh nilai Sig pada baris Deviantion from linierity $0,840 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1,011	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
<i>Job Insecurity</i> (X2)	1,011	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Data di olah (2025)

Dari hasil perhitungan pada tabel *coefficient* 4.13 menunjukkan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) = 1,011 dan nilai VIF variabel *Job Insecurity* (X2) sebesar 1,011. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Model analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, metode statistik regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan

Y = Turnover intention

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Job Insecurity

a = konstanta

b1b2 = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std Error	Beta	Sig
(Constant)	25,136	6,875		0,001
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-0,550	0,172	-0,334	0,002
Job Insecurity (X2)	0,692	0,171	0,422	0,000

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan hasil uji linier berganda diatas diperoleh hasil persamaan regresi dari konstanta $a=25,136$ koefisien $b_1=0,550$ dan koefisien $b_2 =0,692$ sehingga persamaan regresinya adalah

$$Y = 25,136 - 0,550 + 0,692$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi di atas :

1. Nilai konstanta sebesar 25,136 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Job Insecurity (X2) maka besar Turnover Intention (Y) adalah sebesar 25,136
2. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar -0,550 yang artinya jika variabel independen lainnya tetap sedangkan variabel lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka *turnover intention* pada karyawan PT. Tanjung Bio Energi akan mengalami penurunan sebesar 0,550 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik bernilai negatif, artinya terdapat hubungan tidak searah antara variabel lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention*. Semakin rendah lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat *turnover intention* pada karyawan PT. Tanjung Bio Energi.
3. Koefisien *Job Insecurity* (X2) sebesar 0,692 artinya jika variabel independen lainnya tetap sedangkan variabel *job insecurity* mengalami kenaikan 1 satuan, maka *turnover intention* pada karyawan PT. Tanjung Bio Energi akan mengalami peningkatan sebesar 0,692 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain yang dianggap tetap. Koefisien variabel *job insecurity* bernilai positif, artinya terdapat hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Semakin meningkat *job insecurity* maka akan semakin meningkat juga *turnover intention* karyawan pada PT. Tanjung Bio Energi.

Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square
Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan <i>Job Insecurity</i> (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	0,565	0,319

Sumber : Data di olah (2025)

Berdasarkan table 4.15 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *r square* sebesar 0,319 artinya Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2) dapat menjelaskan *Turnover Intention* Karyawan (Y). Nilai R menunjukkan

arah hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang karena R berada sebesar 0,565 karena nilai r berada pada rentang 0,5000-0,6999.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji-t)

Uji Parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T _{Hitung}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	3,194	0,002	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh
<i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	4,034	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data di olah (2025)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Ho : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

Kriteria pengujian : menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig)

Berdasarkan pada tabel 4.16 diperoleh perhitungan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 3,194 sedangkan nilai Ttabel dengan :

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &: t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= T(0,025 ; 66-3-1) = t(0,025 ; 62) \\ &= 1,999 \end{aligned}$$

Sehingga Ttabel sebesar 3,194, jadi diperoleh nilai t hitung $3,194 > t_{\text{tabel}} 1,999$.

Dengan nilai $\alpha(0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh perhitungan pada Lingkungan Kerja Fisik (X1) nilai sig sebesar $0,002 < \text{Alpha } 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Tanjung Bio Energi (Y).

2. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

H_0 : Job Insecurity tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H_1 : Job Insecurity berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pada tabel 4.16 diperoleh perhitungan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 4,034 sedangkan nilai Ttabel dengan :

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &: t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= T(0,025 ; 66-3-1) = t(0,025 ; 62) \\ &= 1,999 \end{aligned}$$

Sehingga Ttabel sebesar 4,034, jadi diperoleh nilai t hitung $4,034 > t_{\text{tabel}} 1,999$.

Kriteria pengujian : menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig)

Dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh perhitungan pada Job Insecurity (X2) nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT Tanjung Bio Energi.

4.5.1 Secara Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan atau bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT. Tanjung Bio Energi.

H_0 : Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Tanjung Bio Energi

H_a : Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Tanjung Bio Energi

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan <i>Job Insecurity</i> (X2) Terhadap <i>Turnover</i>	14,744	2,75	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

<i>Intention</i>						
Karyawan (Y)						

Sumber : Data di olah (2025)

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 25 dari tabel 4.17 diperoleh f hitung sebesar 14,744. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikansi (α)= 5% atau 0,05 diketahui bahwa f hitung dengan :

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= f(k ; n-k) \\ &= f(3 ; 60 - 3) = f(3 ; 57) \\ &= 2,75 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh f tabel sebesar 2,75. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh f hitung = 14,744 > $f_{\text{tabel}} = 2,75$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Tanjung Bio Energi Lampung Tengah.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini keseluruhan karyawan pellet PT. Tanjung Bio Energi Lampung Tengah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 66 orang dengan range umur 20-10th sebanyak 37 dan masa kerja 1-5 tahun.

4.6.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $\text{sig } 0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT. Tanjung Bio Energi Lampung tengah. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawey et al pada tahun (2024) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja fisik maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman, seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, dan keamanan, dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, sementara kondisi yang kurang baik dapat memicu stres dan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memicu stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*

Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek Lingkungan Kerja Fisik seperti kebisingan dan getaran mekanis yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan, serta mengimplementasikan solusi seperti panel peredam suara dan pemutaran musik untuk mengurangi dampak negatifnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban cukup setuju (CS) terdapat pada pernyataan 4 yaitu “sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai” sebanyak 44 responden. Sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5 yaitu “kebisingan yang ada ditempat kerja tidak mengganggu pekerja” dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

4.6.2 Pembahasan *Job Insecurity* (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT. Tanjung Bio Energi Lampung tengah. Hal ini sejalan dengan penelitian Prastyo pada tahun (2023) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Job Insecurity dapat secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan karena menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam kehidupan kerja seorang karyawan. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi cenderung meningkat. Perasaan tidak aman ini muncul dari kondisi kerja yang tidak stabil dan tingkat pendapatan yang tidak menentu.

Job Insecurity merupakan karyawan yang merasa tidak aman karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, menimbulkan *job insecurity* meningkat akibatnya intensi pindah kerja cenderung meningkat, serta gaji, factor usia, lama kerja, dan budaya organisasi. Menurut Ashford dalam Priansa (2016) mendefinisikan *job insecurity* atau ketidaknyamanan kerja sebagai pandangan pribadi seseorang terkait dengan signifikansi berbagai aspek pekerjaan, nilai dari pekerjaan secara keseluruhan dan perasaan ketidakmampuan mengatasi masalah pekerjaan yang akan muncul.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju yaitu pernyataan 1 yang mengatakan “pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi diri sendiri dan instansi” dengan jumlah responden sebanyak 42 responden. Sedangkan skor terendah pada jawaban tidak setuju yaitu pada pernyataan 3 yang mengatakan “merasa gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan di perusahaan ini” dengan jumlah responden sebanyak 2 responden.

4.6.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Tanjung

Bio Energi di Lampung Tengah. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati pada tahun (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Menurut Mardiana dalam Yoyo Sudaryo (2018), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap suatu konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan