

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka

Deni Istiono¹⁾

¹⁾*Universitas Majalengka, deni7533@unma.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik, dan turnover intention terhadap produktivitas kerja pegawai PERUMDA BPR Majalengka. Penelitian ini merupakan penelitian penelitian survei dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PERUMDA BPR Majalengka dengan jumlah sampel sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Slovin sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berada pada kategori sangat baik, konflik berada pada kategori sedang, turnover intention berada pada kategori baik, dan produktivitas kerja berada pada kategori sangat baik. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik, dan Turnover Intention berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan Turnover Intention berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik ; Konflik ; Turnover Intention ; Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT.

This study aims to determine how the influence of non-physical work environment, conflict, and turnover intention on the work productivity of PERUMDA BPR Majalengka employees. This research is a survey research research using descriptive and verification approaches.

The population in this study were employees of PERUMDA BPR Majalengka with a total sample of 113 respondents. The sampling technique used was the Slovin sampling technique. The data collection technique in this study was a questionnaire using a Likert scale. Data analysis using classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, partial and simultaneous hypothesis testing.

The results showed that the non-physical work environment was in a very good category, conflict was in the moderate category, turnover intention was in the good category, and work productivity was in the very good category. Hypothesis test results show partially that the Non-Physical Work Environment, Conflict, and Turnover Intention has a significant effect on Employee Work Productivity. And the results of hypothesis testing simultaneously show that the Non-Physical Work Environment, Conflict and Turnover Intention have a significant effect on Employee Work Productivity.

Keywords: Non-Physical Work Environment ; Conflict ; Turnover Intention ; Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memiliki kinerja yang baik. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat memerlukan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam menangani tujuannya.

Karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting di dalam suatu organisasi sebagai penggerak dan penentu jalannya perusahaan atau organisasi. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan dan non keuangan.

Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka

kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. Menurut Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya.

Motivasi yang berhasil diberikan kepada pegawai dapat memberi pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan. Pegawai menginginkan suatu iklim kerja yang menyenangkan dalam hal ini iklim kerja meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan-rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijak, adil, dan fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak dan adil, jenis pekerjaan yang sesuai dan yang berkualitas serta tantangan kerja yang menarik.

Menurut Tiffin dan Cormick (Edy, 2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu faktor yang ada pada diri individu diantaranya umur, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi. Faktor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu berusaha mengarahkan anggota-anggotanya agar memiliki disiplin kerja yang baik yaitu dengan memberikan bimbingan dan pengarahan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib dalam organisasi, Hasibuan (2009).

Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Konflik atau perselisihan adalah salah satu bentuk perilaku persaingan antar individu atau antara kelompok orang. Potensi terjadinya konflik akan ada bila dua atau lebih aktor bersaing secara berlebihan atau tidak adanya kesesuaian tujuan dalam kondisi sumberdaya yang terbatas (Harmen Batubara, 2013).

Faktor yang mempengaruhi konflik diantaranya ada karakteristik Individual, berikut ini merupakan perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik, nilai, sikap, dan kepercayaan (Values, Attitude, and Beliefs). Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan-ketegangan diantara individual dan group dalam suatu organisasi, kebutuhan dan kepribadian (Needs and Personality). Konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseteruan antar pribadi, perbedaan persepsi. Persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik.

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah pegawai yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Besar pengaruh antara *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja pegawai juga terdapat pengaruh yang

signifikan, dari kedua variabel ini juga memiliki kategori yang sama dengan konflik dan produktivitas kerja pegawai yaitu cukup setuju.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, karena *Turnover Intention* tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku pegawai tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa satu alasan atau faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*). Faktor individual termasuk didalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

Fenomena yang ditemukan di Perumda BPR Majalengka yaitu produktivitas kerja pegawai yang menurun disebabkan oleh lingkungan kerja meliputi hubungan seorang pegawai dengan pegawai lainnya dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kurangnya motivasi untuk setiap pegawai, dukungan dari atasan terhadap pegawai sangat diperlukan, bisa dengan memberikan training atau memberikan motivasi pada pagi hari sehingga terjalin komunikasi yang lebih dekat lagi setiap pegawainya.

Tabel 1 Data Perkembangan Kinerja Perumda BPR Majalengka Tahun 2015 s/d 2020

No	Uraian	Realisasi Des-2016	Realisasi Des-2017	Realisasi Des-2018	Realisasi Des-2019	Realisasi Des-2020
1	Aset	79.527.868	97.413.564	180.942.488	59.692.121	8.584.180
2	Tabungan	60.676.936	73.083.521	80.315.462	1.681.668	7.820.551
3	Deposito	50.672.692	54.629.250	67.766.450	59.718.000	58.031.800
4	Kredit	00.729.004	108.452.678	121.031.636	15.596.213	105.485.506

Sumber : Bagian Pelaporan Perumda BPR Majalengka
Berdasarkan tabel 1 dilihat dari aset, tabungan, deposito, dan kredit pada tahun 2016 ke tahun 2017 sangat meningkat kemudian dari tahun 2017 sampai 2020

mengalami penurunan. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa Return- on Asset (ROA), BOPO, dan tingkat suku bunga tidak berpengaruh signifikan terhadap penyaluran kredit. Sehingga semakin banyak kebutuhan masyarakat akan kredit modal kerja berarti lebih banyak sektor riil yang dapat diserap bank.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka. (2) Bagaimana pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka. (3) Bagaimana pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka. (4) Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini yaitu (1) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas kerja Pegawai.(2) Pengaruh Konflik terhadap produktivitas kerja Pegawai.(3) Pengaruh *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja Pegawai.(4) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja Pegawai.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Menurut Chandra Wijaya (2017) perilaku organisasi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi.

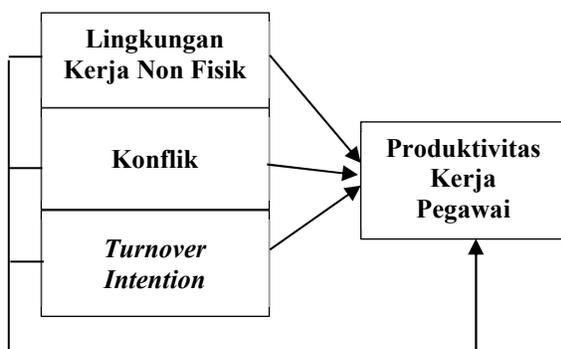
Menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis.

Menurut Melayu Hasibuan (2010) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Menurut Mobley dalam Mira Aisyah (2016) *Turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Menurut Sugeng Budiono dalam Z Efendi (2018) produktivitas yaitu pengertian Physiologi, produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik lagi dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Paradigma Penelitian



Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai.

H₂ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap produktivitas pegawai.

H₃ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja pegawai.

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik konflik *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja pegawai secara simultan.

METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Penelitian ini dilakukan di Perumda BPR Majalengka. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda BPR Majalengka dengan jumlah sampel sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan *Propositional Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisis data yang menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Menurut Imam Gozali (2013) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi secara normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

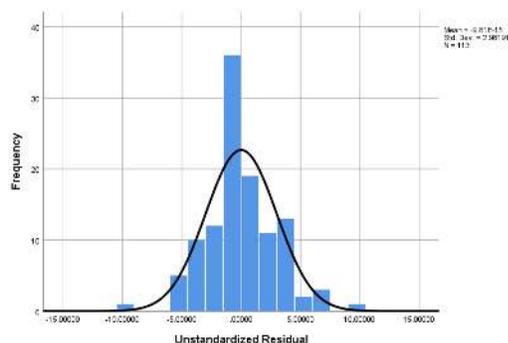
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98190902
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.074
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* adalah 0,200 menunjukkan nilai signifikan yang lebih besar dari $\alpha=0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau uji normalitas terpenuhi.



Gambar 3
Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal karena grafik histogram berbentuk simetris.

Uji Multikolonieritas
Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	X1	.702
	X2	.671
	X3	.945

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 21, data diolah sendiri, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki *tolerance* sebesar 0,702 dimana nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,425 dimana nilai tersebut <10 , kemudian variabel konflik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,671 dimana nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,491 dimana nilai tersebut <10 . Dan kemudian variabel *Turnover Intention* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,945 dimana nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,058 dimana nilai tersebut <10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

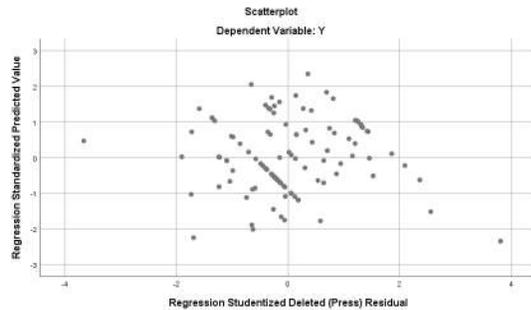
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.552 ^a	.305	.286	3.02267	1.701

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel dasar pengambilan keputusan autokorelasi, maka persamaan yang sesuai dengan penelitian ini yaitu $du < d < (4-du)$ dimana $1,7463 < 1,701 < 2,254$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dasar keputusannya tidak ditolak tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative, yang berarti terbebas dari autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatteplot* pada gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Yang artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 4
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.937	2.756		5.420	.000
	X1	.244	.069	.337	3.532	.001
	X2	-.234	.099	-.230	-2.362	.020
	X3	-.198	.100	-.162	-1.968	.052

a. Dependent Variable: Y

persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,937 + 0,244 X_1 + (-0,234)X_2 + (0,198)X_3 + \epsilon$$

Maka dapat dijelaskan persamaan sebagai berikut :

1. Konstanta dalam model regresi sebesar 14,937 dan bertanda positif. Artinya jika semua variabel bebas (Lingkungan kerja Non Fisik, Konflik, dan *Turnover Intention*) memiliki nilai (0) maka nilai terikat Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 14,937 tanpa adanya pengaruh variabel bebas.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,244 dan bertanda positif, artinya jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai, dan begitu pula sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Konflik sebesar (-0,234) dan bertanda negatif, artinya jika variabel Konflik akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai, dan begitu pula sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi *Turnover Intention* sebesar (-0,198) dan bertanda negatif, artinya jika variabel *Turnover Intention* akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai, dan begitu pula sebaliknya.
5. Nilai residual error (ϵ) artinya ada variabel lain yang menjadikan kesalahan dalam prediksi dalam penelitian ini terhadap data sampel.

Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (kepercayaan, keahlian, dan daya tarik *celebrity endorser*), perhitungannya berdasarkan nilai koefisien korelasi dari variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5
Koefisien Determinasi Secara Parsial
Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	X1	.478	.320	.282
	X2	-.451	-.221	-.189
	X3	-.248	-.185	-.157

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.23 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,478)^2 \times 100\% \\ &= 22,85 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar 22,85 %.

- b. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= (-0,451)^2 \times 100\% \\ &= 20,34 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kontribusi Konflik mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar 20,34 %.

- c. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= (-0,248)^2 \times 100\% \\ &= 6,15 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kontribusi *Turnover Intention* mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar 6,15 %.

$$\begin{aligned} KD &= (R^2) \times 100 \% \\ &= (0,552)^2 \times 100\% \\ &= 30,47 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka adalah sebesar 30,47% dan sisanya 69,53% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Berdasarkan tabel 4.25 diatas uji hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama (Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai). Pada variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,532 bertanda positif dengan tingkat signifikansi 0,001. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 113 - 2 = 111$ dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,981 (untuk tabel distribusi t dapat dilihat dari lampiran). Karena $t_{hitung} 3,532 > 1,981$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang pertama (H_1) dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perumda BPR Majalengka (H_2). Pada variabel Konflik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (-2,362) bertanda negatif dengan tingkat signifikansi 0,020. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 113 - 2 = 111$ dengan signifikan 5% sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,981 (untuk tabel distribusi t dapat dilihat dari lampiran). Karena $t_{hitung} (-2,362) > 1,981$ dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti Konflik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang kedua (H_2) dapat dibuktikan kebenarannya.
3. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (H_3). Pada variabel *Turnover Intention* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (-1,968) bertanda negatif dengan tingkat signifikansi 0,052. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 113 - 2 = 111$ dengan signifikan 5% sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,981 (untuk tabel distribusi t

dapat dilihat dari lampiran). Karena $t_{hitung} (-1,968) > 1,981$ dan nilai signifikansi $0,052 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti Turnover Intention berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang kedua (H_3) dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Simultan

Berdasarkan tabel 4.26 uji F diperoleh nilai signifikansi Anova $\alpha = 0,05$. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($df = n - k - 1 = 113 - 2 - 1 = 110$). Pada tabel distribusi F untuk $df = 110$ adalah 2,69 (untuk tabel distribusi F dapat dilihat pada lampiran).

Dari perhitungan diatas, maka dapat diperoleh F_{tabel} sebesar 2,69. Karena $F_{hitung} = 15,954 > F_{tabel}$ sebesar 2,69 H_0 ditolak sehingga hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Perumda BPR Majalengka

Hasil analisis data diketahui bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka. Adapun signifikan disini adalah tingkat keeratan suatu hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Produktivitas Kerja Pegawai yang didasarkan pada hasil uji parsial dimana variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikan yang lebih kecil dari nilai alfa. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai dapat dibuktikan kebenarannya. Artinya

Lingkungan Kerja Non Fisik yang dimiliki tinggi maka Produktivitas Kerja Pegawai pun akan tinggi.

Pengaruh Konflik Pada Perumda BPR Majalengka

Hasil analisis data diketahui bahwa Konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka. Adapun signifikan disini adalah tingkat keeratan suatu hubungan antara variabel Konflik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang didasarkan pada hasil uji parsial dimana variabel Konflik memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikan yang lebih kecil dari nilai alfa. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai dapat dibuktikan kebenarannya. Artinya Konflik yang dimiliki tinggi maka Produktivitas Kerja Pegawai pun akan tinggi.

Pengaruh *Turnover Intention* Pada Perumda BPR Majalengka

Hasil analisis data diketahui bahwa *Turnover Intention* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada pegawai Perumda BPR Majalengka. Adapun signifikan disini adalah tingkat keeratan suatu hubungan antara variabel *Turnover Intention* dengan Produktivitas Kerja Pegawai yang didasarkan pada hasil uji parsial dimana variabel *Turnover Intention* memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikan yang lebih kecil dari nilai alfa. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai dapat dibuktikan kebenarannya. Artinya *Turnover Intention* yang dimiliki tinggi maka Produktivitas Kerja Pegawai pun akan tinggi.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada Pegawai Perumda BPR Majalengka mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Artinya semakin sangat baik Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin baik pula tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perumda BPR Majalengka.
2. Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Artinya semakin rendah Konflik maka semakin baik pula Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perumda BPR Majalengka.
3. *Turnover Intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Artinya semakin jarang *Turnover Intention* maka semakin baik pula Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* maka semakin baik Produktivitas Kerja Pegawai pada Perumda BPR Majalengka.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik pada pegawai PERUMDA BPR Majalengka berada dalam kategori sangat baik. Walaupun

demikian masih ada jawaban-jawaban responden yang belum memenuhi standar atau dibawah rata-rata diantaranya bahwa sistem imbalan yang diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing, kemudian terjalin hubungan antar individu yang baik, dan pimpinan adil dan objektif setiap bekerja pada pegawai. Oleh karena itu penulis menyarankan sistem imbalan yang diberikan sesuai dengan jabatannya pimpinan harus adil memberikan bonus kepada setiap pegawainya sesuai dengan pekerjaan mereka. Dan pimpinan harus memberikan kesempatan yang sama untuk setiap pegawainya.

2. Konflik pada pegawai PERUMDA BPR Majalengka berada dalam kategori sedang. Walaupun demikian masih ada jawaban-jawaban responden yang belum memenuhi standar atau dibawah rata-rata diantaranya bahwa pegawai tidak menghargai apa yang dilakukan jika tidak sesuai dengan pekerjaan, tidak kompeten jika mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan, dan tidak percaya akan menghasilkan sesuatu yang tidak diinginkan didalam pekerjaan. Oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawainya agar memberikan dorongan untuk lebih menghargai pekerjaannya dan memberikan pelatihan agar para pegawai mempunyai keahlian yang lain dibidangnya, dan memberikan motivasi agar memiliki tingkat kepercayaan dirian yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
3. Konflik pada pegawai PERUMDA BPR Majalengka berada dalam kategori sedang. Walaupun demikian masih ada jawaban-jawaban responden yang belum memenuhi standar atau dibawah rata-rata diantaranya bahwa pegawai tidak menghargai apa yang dilakukan jika tidak sesuai dengan pekerjaan, tidak kompeten jika mengerjakan pekerjaan diluar kemampuan,

dan tidak percaya akan menghasilkan sesuatu yang tidak diinginkan didalam pekerjaan. Oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawainya agar memberikan dorongan untuk lebih menghargai pekerjaannya dan memberikan pelatihan agar para pegawai mempunyai keahlian yang lain dibidangnya, dan memberikan motivasi agar memiliki tingkat kepercayaan dirian yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

4. Produktivitas kerja pada pegawai PERUMDA BPR Majalengka berada dalam kategori sangat baik. Walaupun demikian masih ada jawaban-jawaban responden yang belum memenuhi standar atau dibawah rata-rata diantaranya pegawai yakin bahwa melakukan apapun tugas yang diberikan kepada saya dalam pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai diharapkan. Pleh karena itu penulis menyarankan pegawai saat bekerja harus berkonsentrasi, mengerjakan suatu pekerjaan jangan beberapa sekaligus tapi secara berurutan dan perusahaan harus mempunyai target agar pekerjaan sesuai dengan harapan.

5. Peneliti ini mempunyai beberapa keterbatasan, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel-variabel yang turut mempengaruhi produktivitas kerja, karena dalam pnelitian ini masih terdapat pengaruh lain terhadap produktivitas kerja atau menggunakan variabel intervening, menggunakan metode penelitian selain metode survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif dan alat analisis yang digunakan selain uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas dan berbeda dengan lokasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Chandra Wijaya, (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Cornick. Mc dan Tiffin, dalam Edi (2011). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P, (2009). *Produktivitas Kerja* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , (2009). *Manajemen Sumber Daya Mnausia (Edisi revisi etakan ketiga)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harmen, Batubara, (2013). Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Konflik dan Kinerja Pegawai. *Tesis Tidak Dipublikasikan* Fakultas Ilmu Sosial Universitas Sumatera Utara.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Momley, dalam Mira Aisyah, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perumda BPR Majalengka.
- Robbins S.P, dan Judge, (2011). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugeng Budiono, (2018). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 1,523-533.
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Ekonomi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi