



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang

Fina Febiyana

Universitas Bina Sarana Informatika
Korespondensi penulis: 64190275@bsi.ac.id

Irwin Ananta Vidada

Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: irwin.iav@bsi.ac.id

Seno Sudarmono Hadi

Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: seno.ssh@bsi.ac.id

Abstract. *Turnover retention refers to the tendency or desire of an employee to leave the current job or organization. This may reflect the employee's thoughts, feelings, or plans regarding leaving the position in the near future. This study aims to see how the effect of job satisfaction and work environment on turnover intention of PT. Jaya Teknik Artha Makmur. This study consists of three variables, namely job satisfaction, work environment and turnover intention. The research method used is descriptive quantitative with primary data collection techniques with data collection in the form of questionnaires distributed to 41 employees as respondents. The data analysis technique used in this research is descriptive, data instrument test which includes validity and reliability tests, classic assumption test which includes normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests, multiple linear regression tests includes t test, F test and test of the coefficient of determination. The results of this study indicate that the independent variable i.e. work environment has a negative effect on turnover intention with a significance value of $0.031 < 0.05$ and job satisfaction has a negative effect on turnover intention with a significant value of $0.039 < 0.05$ and the adjusted R squared value obtained is a 36.7%, which means that the influence between work environment and job satisfaction on turnover intention is in the low category.*

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak. *Turnover intention mengacu pada kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi saat ini. Hal ini mencerminkan pemikiran, perasaan, atau rencana karyawan mengenai meninggalkan posisinya dalam waktu dekat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Jaya Teknik Artha Makmur. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan turnover intention. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer dengan pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 41 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, uji instrumen data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, uji regresi linier berganda yang meliputi uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,039 < 0,05$ dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,031 < 0,05$ serta nilai adjusted R Square yang diperoleh yaitu sebesar 36,7% yang berarti bahwa pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention berada dalam kategori rendah.*

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

LATAR BELAKANG

Di zaman modern saat ini, banyak sekali perusahaan yang mengalami kerugian yang dikarenakan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia ini di dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa meningkatnya keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. (Wijaya, 2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah intensitas keinginan keluar dari organisasi atau perusahaan, berbagai macam alasan mendasari terjadinya *turnover intention* antara lain; adanya keinginan mendapat pekerjaan dengan jaminan lebih baik serta adanya keinginan untuk mencari pekerjaan yang memiliki fasilitas dan jenjang karir yang lebih baik.

PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang merupakan salah satu perusahaan trading yang bergerak dibidang safety yang sedang berkembang, yang berpusat di Kabupaten Tangerang. Fenomena mengenai turnover intention yang dapat ditemukan pada karyawan yang bekerja di PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang yaitu, keterlambatan karyawan masuk kerja, tingginya tingkat absensi dan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu. Adapun data yang diperoleh dari PT. Jaya Teknik Artha Makmur mengenai jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan Pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang Periode Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
2018	6	8
2019	3	4
2020	4	6
2021	6	10
2022	7	12

Sumber : PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang.

Meningkatnya *turnover intention* tersebut, mungkin dapat disebabkan oleh beberapa factor, penulis berasumsi bahwa meningkatnya *turnover intention* pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang ialah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Menurut (Rijasawitri, D. P., & Suana, 2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif yang berasal dari evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja juga dinilai sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaannya. Dalam hal ini, semakin tinggi kepuasan karyawan pada pekerjaannya dapat membuat karyawan mampu bertahan lama pada suatu perusahaan. Pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji dan kurangnya promosi bagi karyawan. Selain itu, factor yang diindikasikan ialah lingkungan kerja, (Amalia, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan merupakan keadaan sekitar ruang lingkup kerja karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya. Dimana pada PT. Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang masih kurang mengenai fasilitas kerja dan adanya tekanan target dari atasan yang membuat karyawan semakin merasa tidak nyaman sehingga dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Jaya Teknik Artha Makmur secara parsial dan simultan. Untuk itu penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif yang berasal dari evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja juga dinilai sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaannya. Dalam hal ini, semakin tinggi kepuasan karyawan pada pekerjaannya dapat membuat karyawan mampu bertahan lama pada suatu perusahaan. Kepuasan karyawan salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar insentif yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Semakin baik perusahaan menghargai hasil kerja karyawan maka akan semakin membuat karyawan mampu bertahan pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama, hal ini dikarenakan perasaan emosional yang timbul akibat dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh karyawan, ketika karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dinilai baik namun umpan

balik yang diberikan oleh perusahaan tidak seimbang, maka karyawan cenderung tidak mau bertahan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Rijasawitri, D. P., & Suana, 2020) dan (Amalia, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa semakin baik umpan balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terutama hal yang berkaitan dengan insentif dan atau penghargaan cenderung membuat karyawan merasa nyaman dan mampu bertahan lama bekerja pada suatu perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* akan menurun.

H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover intention* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Lingkungan kerja karyawan merupakan keadaan sekitar ruang lingkup kerja karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya. Lingkungan kerja yang tercipta dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, dalam hal ini lingkungan kerja yang dimaksud merupakan fasilitas pada tempat karyawan bekerja, yang mana kenyamanan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seberapa lama karyawan mampu bertahan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini berarti bahwa, semakin nyaman suatu lingkungan kerja bagi karyawan, maka akan membuat karyawan dapat bertahan pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja dan tidak merasa cukup atas fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa tidak puas dan tertekan sehingga muncul keinginan untuk mencari perusahaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Rijasawitri, D. P., & Suana, 2020) dan (Amalia, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman cenderung membuat karyawan merasa nyaman dan mampu bertahan lama bekerja pada suatu perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* akan menurun.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover intention*

Pengaruh Secara Stimultan Antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing-masing diindikasikan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun negative, hal ini disebabkan oleh adanya factor dan tekanan yang terdapat pada masing-masing variable yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada seorang individu dimana masing-masing variable tersebut memiliki kriteria dan factor tersendiri yang dapat membuat individu merasa terpengaruhi.

H3 : Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Stimultan Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaya Teknik Artha Makmur. Adapun jumlah populasi karyawan PT. Jaya Teknik Artha Makmur sebanyak 119 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan analisis dengan menggunakan SPSS 25. Berikut adalah hasil pengujian validitas. Dalam uji validitas, dapat digunakan uji signifikansi untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menghitung derajat kebebasan (df), dapat dilakukan dengan cara mengurangi jumlah variabel independen (k) dari jumlah sampel (n). Dalam kasus ini, terdapat 41 sampel dan 2 variabel independen, maka df yang dihasilkan yaitu sebesar 39 dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,308. Dalam konteks uji validitas, apabila nilai r hitung (yang dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation* untuk setiap pernyataan) lebih besar daripada nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R table	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja 1	0,662	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,680	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,809	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,846	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,755	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,520	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,677	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,787	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 9	0,810	0,308	Valid
	Kepuasan Kerja 10	0,730	0,308	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja 1	0,519	0,308	Valid
	Lingkungan kerja 2	0,750	0,308	Valid
	Lingkungan kerja 3	0,806	0,308	Valid
	Lingkungan kerja 4	0,814	0,308	Valid
	Lingkungan kerja 5	0,811	0,308	Valid
	Lingkungan kerja 6	0,694	0,308	Valid
	Lingkungan kerja 7	0,737	0,308	Valid
Turnover Intention (Y)	<i>Turnover intention</i> 1	0,619	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 2	0,816	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 3	0,899	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 4	0,772	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 5	0,844	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 6	0,814	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 7	0,797	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 8	0,855	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 9	0,789	0,308	Valid
	<i>Turnover intention</i> 10	0,572	0,308	Valid

Sumber: Data olahan (2023)

Nilai r_{hitung} secara keseluruhan lebih besar dari r_{tabel} 0,308, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) pada tabel II. sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pernyataan yang dihilangkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,929	> 0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,912	> 0,6	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,944	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan *Turnover intention* memiliki nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dalam uji ini, hipotesis nol menyatakan bahwa data diambil dari populasi yang memiliki distribusi normal. Jika nilai *asympt sig (2-tailed)* yang dihasilkan dari uji ini lebih besar dari 0,05, maka dapat menerima hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Namun, jika nilai *asympt sig (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka akan menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.36768719
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.058
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

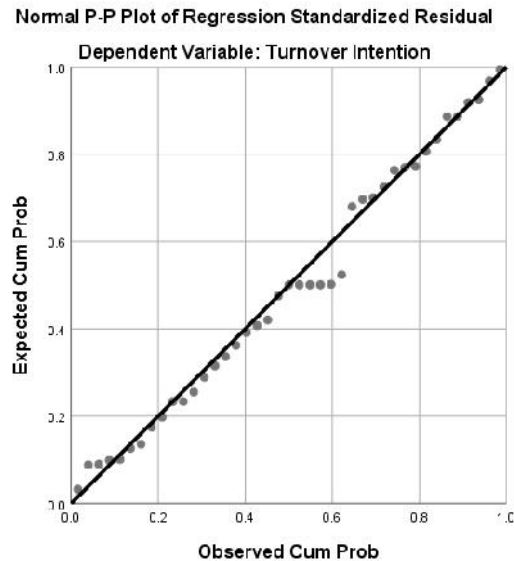
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan pada tabel 4, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis selanjutnya. Selain itu, grafik normal probability plot juga dapat digunakan untuk memvisualisasikan distribusi data secara visual. Gambar I yang disajikan menunjukkan

grafik tersebut, yang dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana data berdistribusi secara normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Data P-P Plot



Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tampilan grafik normal probability plot, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas model regresi berkorelasi. Dengan menguji nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi, pengujian ini berupaya untuk mengidentifikasi multikolinearitas. Menurut (Ghozali, 2018), kriteria untuk menentukan apakah model terbebas dari gejala multikolinearitas adalah nilai VIF harus kurang dari 10 dan nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	50.227	6.177		8.132	.000		
Kepuasan Kerja	-.405	.189	-.343	-2.141	.039	.617	1.620
Lingkungan Kerja	-.572	.255	-.359	-2.241	.031	.617	1.620

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel 5 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) sebesar $0,617 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,620 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji *spearman's rho*. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas, kita perlu melihat nilai *Sig.(2-tailed)* untuk hubungan setiap variabel independen dengan variabel RES_1 (*Unstandardized Residual*).

Jika nilai *Sig.(2-tailed)* untuk setiap variabel lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Hasil Uji Heteroskedastisitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Dengan Spearman's Rho Correlations

			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.652**	.045
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.778
		N	41	41	41
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.652**	1.000	.038
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.814
		N	41	41	41
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.045	.038	1.000
		Sig. (2-tailed)	.778	.814	.
		N	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji Spearman's rho pada Tabel VI, ditemukan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,814 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,814 > 0,05$) dan Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,778, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,778 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.399	.367	8.58507	2.087

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan (2023)

Dilihat dari hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson pada Tabel VII, kajian ini mendapatkan nilai DW sebesar 2,087. Dengan $k = 2$ dan $n = 41$, tabel Durbin Watson menghasilkan nilai dU sebesar 1,9175 dan nilai dL sebesar 1,1348, menghasilkan $4 - dL = 2,8652$. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa $1,1348 < 2,087 < 2,8652$ dapat diartikan bahwa sampel yang digunakan dalam model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki masalah autokorelasi.

Uji Regresi Linier

Uji regresi linear dilakukan agar mengetahui pengaruh yang terdapat pada variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.227	6.177		8.132	.000
	Kepuasan Kerja	-.405	.189	-.343	-2.141	.039
	Lingkungan Kerja	-.572	.255	-.359	-2.241	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$TI = 50,227 - 0,405 KEP - 0,572 LING + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar 50,227 artinya jika variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka *Turnover intention* akan tetap bernilai sebesar 50,227.

2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar -0.405 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai *Turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar -0.405.
3. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar -0.572 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai *Turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar -0.572.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pada pengujian yang dilakukan menggunakan alat bantu statistik SPSS 25, dilakukan perhitungan t hitung untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak, kita membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam kasus ini, kriteria taraf signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0.05. Untuk mencari nilai t_{tabel} , kita dapat menggunakan distribusi nilai t_{tabel} dengan melihat jumlah responden (n) yang ada dalam penelitian. Dalam contoh ini, jumlah responden (n) adalah $41 - 2 = 39$. Dengan melihat distribusi nilai t_{tabel} , diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.685.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Berikut ini adalah hasil pengujian t_{hitung} dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS 25:

Tabel 9. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.227	6.177		8.132	.000
	Kepuasan Kerja	-.405	.189	-.343	-2.141	.039
	Lingkungan Kerja	-.572	.255	-.359	-2.241	.031

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IX variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.141. Dalam perbandingannya dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.685 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.141 < 1.685$) dan nilai *sig.* (0.039) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.039 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

dengan arah pengaruh yang dapat dilihat dari nilai beta yaitu -0.405 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.685 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.241 > 1.685$) dan nilai sig. (0.031) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.031 < 0.05$), maka hipotesis (H2) yang diajukan diterima.

Uji Hipotesis Stimultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara stimultan antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. hasil pengujian secara stimultan dapat dilihat pada nilai sig dan nilai F hitung yang terlampir pada Tabel X.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1856.248	2	928.124	12.593	.000 ^b
	Residual	2800.728	38	73.703		
	Total	4656.976	40			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan (2023)

Hasil dari perhitungan Uji F terdapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} $12,593 > F_{tabel}$ 3.23. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau stimultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian dinyatakan telah fit untuk digunakan mengestimasi hasil pengujian hipotesis.

Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen dievaluasi dengan menggunakan uji Koefisien Determinasi. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen terbatas jika nilai *adjusted R square* rendah. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi (*adjusted R square*):

Tabel 11. Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.367	8.58507

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel XI dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,367 yang artinya variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar -0.405. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). Maka H1 dalam penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja dinilai sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaannya. Dalam hal ini, semakin tinggi kepuasan karyawan pada pekerjaannya dapat membuat karyawan mampu bertahan lama pada suatu perusahaan. Kepuasan karyawan salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar insentif yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Semakin baik perusahaan menghargai hasil kerja karyawan maka akan semakin membuat karyawan mampu bertahan pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama, hal ini dikarenakan perasaan emosional yang timbul akibat dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh karyawan, ketika karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dinilai baik namun umpan balik yang diberikan oleh perusahaan tidak seimbang, maka karyawan cenderung tidak mau bertahan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rijasawitri, D. P., & Suana, 2020) dan (Amalia, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki koneksi yang lebih kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini terjadi karena

kepuasan kerja meningkatkan tingkat komitmen individu terhadap organisasi tersebut. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan yang ada, mereka merasa terikat dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi tersebut. Hal tersebut membuat mereka enggan untuk mencari pekerjaan baru dan lebih memilih untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan kualitas hubungan kerja yang baik antara karyawan dan rekan kerja serta atasan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki interaksi yang positif dengan sesama karyawan dan merasa didukung oleh atasan mereka. Hal ini menciptakan rasa keterikatan emosional terhadap organisasi dan membuat mereka kurang termotivasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar -0.572. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). Maka H2 dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja karyawan merupakan keadaan sekitar ruang lingkup kerja karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya. Lingkungan kerja yang tercipta dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, dalam hal ini lingkungan kerja yang dimaksud merupakan fasilitas pada tempat karyawan bekerja, yang mana kenyamanan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seberapa lama karyawan mampu bertahan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini berarti bahwa, semakin nyaman suatu lingkungan kerja bagi karyawan, maka akan membuat karyawan dapat bertahan pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja dan tidak merasa cukup atas fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa tidak puas dan tertekan sehingga muncul keinginan untuk mencari perusahaan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rijasawitri, D. P., & Suana, 2020) dan (Amalia, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa lingkungan yang meliputi fasilitas yang baik, pencahayaan yang memadai, dan hubungan yang positif dengan rekan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan mendukung cenderung mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai atau sering terdapat konflik justru dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kondisi yang lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti gaji, promosi, lingkungan kerja, keadilan, kesempatan pengembangan, dan hubungan kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terikat secara emosional dan motivasi untuk tetap tinggal di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan niat untuk berpindah kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja yang mencakup aspek-aspek fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan sosial, budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan peluang pengembangan dapat membentuk lingkungan kerja yang baik atau buruk.

Jika karyawan merasa nyaman, didukung, dan memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, konflik interpersonal, dan kurangnya dukungan dapat meningkatkan niat untuk berpindah kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Mereka merasa terikat dengan perusahaan, merasa diberdayakan, memiliki dukungan yang memadai, dan merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan menghadapi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan lebih mungkin memiliki niat untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 1.685 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.141 > 1.685$) dan nilai sig. (0.039) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.039 < 0.05$), maka hipotesis (H1) yang diajukan diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.685 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.241 > 1.685$) dan nilai sig. (0.031) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.031 < 0.05$), maka hipotesis (H2) yang diajukan diterima.
3. Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau stimultan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 12,593 > F_{tabel} 3.23$. Serta nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,367 yang artinya variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Saran

Bagi Perusahaan

- a. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja perlu dilakukan, termasuk penilaian fasilitas, pencahayaan, hubungan antar karyawan dan keadilan organisasi
- b. Memberikan perhatian yang serius terhadap kepuasan kerja karyawan harus diutamakan dengan memahami kebutuhan dan preferensi karyawan.
- c. Memberikan pengakuan, dukungan, dan kesempatan pengembangan karir yang jelas.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, karena dalam penelitian ini agar pembahasan terkait *Turnover intention* bisa lebih luas serta dapat dilihat melalui berbagai sisi. Saran variabel untuk ditambahkan, misalnya seperti disiplin kerja, stress kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, M. D. (2018). Terhadap *Turnover intention* Karyawan Di PT Mirota. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 1, 2*, 106–117.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 23 (2)*, 1470, 1494.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(2)*, : 466-486.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta, 15(2010)*.
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(1)*, 101–113.
- Wijaya, I. G. B. (2020). Pengaruh Stres Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*Turnover intention*) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram). *Media Bina Ilmiah, 14(8)*, 2991–3004.