



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT XYZ

Nurita Aliffia Sugiyanti¹, Khaeruman^{2*}, Aria Cendana Kusuma³

^{1,2,3}Program Studi manajemen, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Corresponden email: khaeruman.oce@gmail.com²

Abstract

Effective human resource management is essential for ensuring the continuity of company operations, particularly in production divisions characterized by high work pressure. PT XYZ, an agribusiness company in the poultry sector, faces issues related to employees' Turnover Intention in the production division, which are suspected to be influenced by working conditions and levels of job satisfaction. This study aims to examine the effect of the work environment on Turnover Intention, the effect of job satisfaction on Turnover Intention, and the simultaneous effect of both variables on the Turnover Intention of production employees. This study employed a survey method with a quantitative approach. The population and sample consisted of 43 production employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results showed that the work environment had a significant effect on Turnover Intention ($t_{\text{calculated}} = 2.101 > t_{\text{table}} = 2.021$; sig. = 0.042). Job satisfaction also had a significant effect on Turnover Intention ($t_{\text{calculated}} = 4.705 > t_{\text{table}} = 2.021$; sig. = 0.001). Simultaneously, the work environment and job satisfaction had a significant effect on Turnover Intention ($F_{\text{calculated}} = 71.171 > F_{\text{table}} = 3.232$; sig. = 0.001). It can be concluded that the work environment and job satisfaction, both partially and simultaneously, play an important role in reducing employees' Turnover Intention. Therefore, the company needs to continuously improve both aspects.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi kunci keberlangsungan operasional perusahaan, terutama pada bagian produksi yang memiliki tekanan kerja tinggi. PT XYZ, perusahaan agribisnis perunggasan, menghadapi permasalahan *Turnover Intention* pada karyawan produksi yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*, pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi. Penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 43 karyawan bagian produksi dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ($t_{\text{hitung}} 2,101 > t_{\text{tabel}} 2,021$ dan sig. 0,042). Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ($t_{\text{hitung}} 4,705 > t_{\text{tabel}} 2,021$ dan sig. 0,001). Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ($F_{\text{hitung}} 71,171 > F_{\text{tabel}} 3,232$ dan sig. 0,001). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berperan penting dalam menekan *Turnover Intention* karyawan sehingga perusahaan perlu terus memperbaiki kedua aspek tersebut.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi karena berkaitan dengan proses perencanaan, pengelolaan, pengembangan, serta pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak

hanya berperan sebagai pelaksana aktivitas operasional, tetapi juga menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Babullah et al., 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, salah satunya adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *Turnover Intention*.

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Tingginya tingkat *Turnover Intention* dapat menjadi indikator bahwa perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan secara optimal. Kondisi tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya karyawan berpengalaman, serta terganggunya stabilitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi munculnya *Turnover Intention* agar mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas.

PT XYZ yang berada di bawah naungan ABC Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis terpadu dengan fokus pada peternakan dan pengolahan unggas modern. Aktivitas usaha perusahaan meliputi budidaya ayam ras pedaging, pengelolaan rumah potong hewan unggas, hingga pengolahan produk daging ayam. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara disiplin, produktif, dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Namun, karakteristik pekerjaan produksi yang memiliki tekanan kerja tinggi, aktivitas fisik yang intensif, kondisi lingkungan kerja tertentu, serta tuntutan pencapaian target dapat memengaruhi kenyamanan dan kondisi psikologis karyawan.

Fenomena *Turnover Intention* menjadi salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan oleh PT XYZ. Berdasarkan hasil pra survei terhadap karyawan bagian produksi, ditemukan adanya kecenderungan sebagian karyawan untuk mempertimbangkan peluang kerja di perusahaan lain. Hasil survei menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden (73,8%) menyatakan pernah berpikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, sedangkan 35 responden (83,3%) menyatakan bersedia meninggalkan perusahaan apabila memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi keinginan berpindah kerja yang dapat berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan apabila tidak segera ditangani.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *Turnover Intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kenyamanan serta motivasi karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang

kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor lain yang berperan dalam memengaruhi *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan kesesuaian antara harapan dengan kondisi yang diperoleh selama bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen, dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja akibat ketidaksesuaian kompensasi, keterbatasan pengembangan karier, maupun kurangnya penghargaan dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil pra survei mengenai lingkungan kerja pada karyawan produksi PT XYZ, sebagian besar karyawan menilai kondisi fasilitas, hubungan kerja, dan lingkungan fisik perusahaan sudah cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa suasana kerja belum sepenuhnya nyaman serta masih merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan. Selain itu, dukungan dan arahan dari atasan juga masih perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih diperhatikan dan memiliki kenyamanan dalam bekerja.

Hasil pra survei mengenai kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki permasalahan terkait aspek kompensasi dan kesempatan pengembangan karier. Sebagian responden menilai bahwa gaji dan tunjangan yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Selain itu, kesempatan untuk berkembang dan memperoleh promosi jabatan juga masih dirasakan terbatas oleh sebagian karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *Turnover Intention* karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan hubungan kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan serta sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa maupun perusahaan umum, sedangkan penelitian mengenai karyawan produksi pada sektor agribisnis masih relatif terbatas.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*, khususnya pada perusahaan agribisnis dengan karakteristik pekerjaan produksi. Karyawan bagian produksi memiliki kondisi kerja yang berbeda dibandingkan karyawan administrasi karena menghadapi tekanan target, aktivitas fisik, serta lingkungan kerja operasional yang lebih kompleks. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan

kepuasan kerja dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada penggabungan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam satu model penelitian untuk menganalisis pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi PT XYZ. Penelitian ini juga menggunakan data pra survei sebagai dasar identifikasi fenomena penelitian sehingga mampu memberikan gambaran mengenai kondisi aktual perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* pada sektor agribisnis.

Berdasarkan fenomena *Turnover Intention* yang ditemukan pada karyawan produksi PT XYZ, pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawan, serta adanya kesenjangan penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada bagian produksi PT XYZ. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja guna menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhannya. Keinginan berpindah kerja muncul akibat adanya evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, maupun peluang pengembangan karier. Meskipun belum diwujudkan dalam bentuk pengunduran diri secara nyata, tingkat *Turnover Intention* yang tinggi dapat menjadi indikator adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Menurut Liu et al. (2025), *Turnover Intention* menggambarkan pemikiran atau kesediaan karyawan untuk keluar dari organisasi yang sering muncul akibat adanya ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan. Karyawan dengan tingkat *Turnover Intention* yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif yang dianggap lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi *Turnover Intention* agar mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menjaga stabilitas organisasi (Liu et al., 2025). *Turnover Intention* diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu memikirkan untuk keluar (*thoughts of quitting*), keinginan mencari pekerjaan alternatif (*intention to search for another job*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*). Indikator tersebut menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang kerja lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Sunarno, 2021).

Lingkungan kerja terdiri atas dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan fasilitas, kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, keamanan, serta sarana pendukung pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan atasan, serta suasana psikologis dalam organisasi. Kedua aspek tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Sedarmayanti dalam Fatimah & Hadi, 2021). Lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu kebersihan ruang kerja, ketersediaan fasilitas kerja, keamanan fisik, kondisi sosial dan psikologis, serta lingkungan kerja yang kondusif. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan sejauh mana kondisi lingkungan kerja mampu mendukung kenyamanan dan keberlangsungan aktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa nyaman, senang, dan memperoleh pemenuhan kebutuhan dari pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja menggambarkan sikap karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta berbagai aspek yang berkaitan dengan pengalaman kerja dalam organisasi (Atmaja, 2022).

Menurut Hasibuan dalam Anggraini et al. (2024), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya komitmen karyawan dan meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (Anggraini et al., 2024). Kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu gaji, pekerjaan, supervisi, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator tersebut menggambarkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan

pengalaman kerja yang positif sehingga karyawan memiliki keinginan lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan, tekanan kerja, dan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Lingkungan kerja yang kondusif melalui fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan organisasi dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan.

H₁ : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan pada bagian Produksi PT XYZ.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, kompensasi, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karier cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (Widyaningrum & Sari, 2026). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kemungkinan munculnya *Turnover Intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi mempertahankan karyawan.

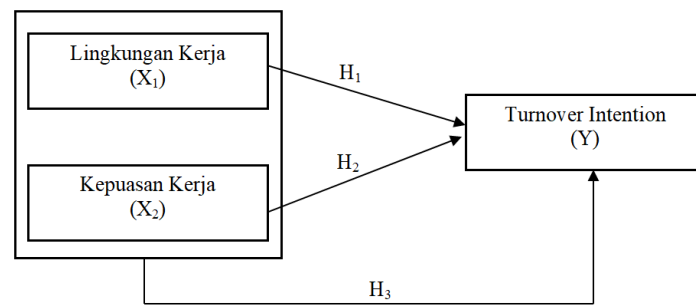
H₂ : Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan pada bagian Produksi PT XYZ.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan kerja, sedangkan kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi. Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka kemungkinan terjadinya *Turnover Intention* dapat diminimalkan. Menurut Tri Wulandari et al. (2026), *Turnover Intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja secara bersama-sama menjadi strategi penting dalam mempertahankan karyawan dalam organisasi.

H₃ : Diduga bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention Karyawan pada bagian Produksi PT XYZ.

Kerangka Berpikir dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Siroj et al., 2024). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel dependen pada karyawan bagian produksi PT XYZ.

Jenis Rancangan dan Penelitian

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Responden diberikan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT XYZ yang berlokasi di Desa Gumuruh, Kecamatan Cileles, Kabupaten Lebak, Provinsi Banten. PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis perunggasan dengan kegiatan utama pengolahan unggas dan operasional Rumah Potong Ayam (RPA). Pemilihan objek penelitian didasarkan pada karakteristik perusahaan yang memiliki aktivitas produksi dengan keterlibatan sumber daya manusia yang tinggi sehingga aspek lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Turnover Intention* menjadi faktor penting untuk dikaji. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 melalui tahapan penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT XYZ yang berjumlah 43 orang. Populasi tersebut terdiri dari beberapa bagian produksi, yaitu *Receiving* sebanyak 10 orang, *Penyembelihan* sebanyak 5 orang, *Defeathering* sebanyak 4 orang, *Evisceration* sebanyak 14 orang, dan *By Product* sebanyak 10 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh karyawan bagian produksi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 43 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis's data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan metode observasi untuk memperoleh informasi mengenai kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan pada objek penelitian. Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator kebersihan ruang kerja, ketersediaan fasilitas kerja, keamanan fisik, kondisi sosial dan psikologis, serta lingkungan kerja kondusif (Sutrisno, 2022). Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui indikator gaji, pekerjaan, supervisi, promosi, dan rekan kerja. Sementara itu, variabel *Turnover Intention* diukur melalui indikator memikirkan untuk keluar (*thoughts of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for another job*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*) (Kerja et al., 2022).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan software statistik dengan beberapa tahapan pengujian. Tahap awal dilakukan melalui analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Sebelum melakukan analisis regresi, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga menghasilkan estimasi yang akurat dan tidak bias.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Model regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui tingkat hubungan dan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian hasil penelitian ini memaparkan temuan yang diperoleh dari pengolahan data penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada bagian produksi PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 43 karyawan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 27. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis karakteristik responden, statistik deskriptif, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan bagian produksi PT XYZ yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	86,0%
	Perempuan	6	14,0%
Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	43	100%
Usia	20–30 Tahun	34	79,1%
	30–40 Tahun	9	20,9%
Masa Kerja	1–2 Tahun	43	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian merupakan karyawan laki-laki sebanyak 37 orang (86%), sedangkan responden perempuan sebanyak 6 orang (14%). Seluruh responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 43 orang (100%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 34 orang (79,1%), sedangkan kelompok usia 30–40 tahun sebanyak 9 orang (20,9%). Sementara itu, seluruh responden memiliki masa kerja 1–2 tahun sebanyak 43 orang (100%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa

responden didominasi oleh karyawan usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif sama dalam mendukung aktivitas produksi perusahaan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan jawaban responden. Variabel yang dianalisis terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intention	43	35	60	47,88	6,355
Lingkungan Kerja	43	30	50	42,93	5,369
Kepuasan Kerja	43	28	50	40,65	5,028

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 2, variabel *Turnover Intention* memiliki nilai rata-rata sebesar 47,88 dengan standar deviasi 6,355. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 42,93 dengan standar deviasi 5,369, sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 40,65 dengan standar deviasi 5,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap masing-masing variabel memiliki penyebaran data yang relatif baik sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Kriteria
Turnover Intention	12 item	Valid
Lingkungan Kerja	10 item	Valid
Kepuasan Kerja	10 item	Valid

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,301. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel penelitian yang digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Turnover Intention	0,947	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,951	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	Reliabel

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,066	Normal

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,066 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,302	3,306
Kepuasan Kerja	0,302	3,306

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,908 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,915. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstanta	0,959	0,241	0,811
Lingkungan Kerja	0,335	2,101	0,042
Kepuasan Kerja	0,801	4,705	0,001

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,959 + 0,335X_1 + 0,801X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya, perubahan pada variabel independen akan memberikan perubahan terhadap variabel dependen sesuai dengan nilai koefisien regresinya.

Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

R	R Square
0,884	0,781

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 8, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,884 menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* berada pada kategori sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,781 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi *Turnover Intention* sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,101 dengan signifikansi $0,042 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,705 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

F Hitung	Sig.
71,171	0,001

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 71,171 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT XYZ.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT XYZ. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,101 > t$ tabel 2,021 dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan

atau meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga mampu memengaruhi tingkat *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Prawita Dewi (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karena faktor tersebut berkaitan dengan kenyamanan dan keberlangsungan karyawan dalam organisasi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,705 > t$ tabel $2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi, supervisi, promosi, dan hubungan kerja memiliki keterkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin mampu perusahaan mempertahankan karyawan dan mengurangi kecenderungan perpindahan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ahmad Sofyan Assauri (2020) serta Kheirina Maulida et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $71,171 > F$ tabel $3,232$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar $78,1\%$ menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan perubahan *Turnover Intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam mengurangi keinginan karyawan untuk keluar tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi perlu dilakukan melalui kombinasi penciptaan lingkungan kerja yang mendukung serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan pengelolaan kedua aspek tersebut secara optimal, perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada bagian produksi PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Hasil analisis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan, keamanan, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan organisasi menjadi faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang

diterapkan perusahaan, maka perusahaan memiliki peluang lebih besar dalam menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi, supervisi, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan dengan rekan kerja memiliki keterkaitan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan keterikatan yang lebih baik terhadap organisasi, sehingga mampu menekan kemungkinan terjadinya *Turnover Intention*. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan di luar perusahaan.

Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT XYZ. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 71,171 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan sebesar 78,1% variasi *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi dalam mempertahankan karyawan, meningkatkan kenyamanan kerja, serta mengurangi potensi perpindahan karyawan pada bagian produksi. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan pemenuhan kebutuhan karyawan secara optimal menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

REFERENCES

- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Babullah, R., Nusantara, I. M., Jl, A., Balandongan, L., No, J. B., & Citamiang, K. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. 2(4).
- Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2022). Data karyawan *turnover* PT Alfaria Trijaya tahun 2020. 2(1).
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 17(1), 48–57.
- Liu, Z., Yan, X., Xie, G., Lu, J., Wang, Z., Chen, C., Wu, J., & Qing, W. (2025). The effect of nurses' perceived social support on *turnover intention*: The chain mediation of occupational coping self-efficacy and depression. *Frontiers in Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1527205>
- Menuru, P., Pakar, O., Andini, A., et al. (2024). Pengertian sumber daya manusia dan *understanding human resources and development according to 7 experts*, 21–31.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18). Salemba Empat.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on *turnover intentions* among hotel employees. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sarajar, J. C., Rumokoy, L. J., & Pondaag, J. J. (2024). Pengaruh efikasi diri, keseimbangan kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Produktivitas kerja: Pengertian dan ruang lingkupnya*. Prisma.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- S, R. V. A., Khan, M. A., & Richo, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Multi Sarana Prima Nusantara. 2(1), 811–825.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(2), 230–244.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Suwondo, & Tandiyo, T. E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 161–178.
- Terhadap, K., Intention, T., & Karyawan, P. (2023). Literature review: Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- Wulandari, A. T., Setiawan, T. A., & Azmy, A. (2026). Kepuasan kerja dan *turnover* tenaga penjualan: Tinjauan literatur. *Journal of Comprehensive Science*, 5(1), 264–271.
<https://doi.org/10.59188/jcs.v5i1.3893>
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 1–9.
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.30921>
- Wahyuni, A. K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran kepemimpinan, *job insecurity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2764–2777.
- Wiastuti, R. D., Stevani, I., & Moerti, I. (2023). Peran *job stress* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan restoran. *NHI Hospitality International Journal*, 20–27.
- Widyaningrum, R. D., & Sari, I. (2026). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. 3(c), 30–39.
- Yucel, I. (2021). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and *turnover intention* and the moderated mediating role of supervisor support during the global pandemic.