



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses

Fathan Arif^{1*}, Rapi Sarwoto²

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02154@unpam.ac.id^{1*}; rapisarwoto90@gmail.com

Received 9 Februari 2023 | Revised 8 Mei 2023 | Accepted 29 Mei 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 114 responden dengan teknik probability sampling; simple random sampling. Analisa data yang digunakan uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $8,635 > 1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Turnover secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $13,171 > 1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja dan turnover mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $117,555 > 3,10$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Turnover; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Environment and Turnover on Employee Performance in the Operational Section of PT Antara Persada Sukses. This research is an associative quantitative research with a population of 114 respondents with probability sampling techniques; Simple random sampling. Data analysis used validity tests, classical assumption tests, regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results showed that the work environment partially had a significant effect on employee performance with a calculated value of $8.635 > 1.988$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Turnover partially has a significant effect on Employee Performance with a calculated value of $13.171 > 1.988$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the work environment and turnover have a positive and significant influence on employee performance with $F_{calculate} > F_{table}$ values, namely $117.555 > 3.10$ and significance levels of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Turnover, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sudah sejak lama manusia melakukan kegiatan perekonomian untuk menunjang berbagai kebutuhan hidupnya. Kegiatan perekonomian yang terdiri dari produksi, distribusi dan konsumsi tidak lepas dari aktivitas perdagangan. Dengan semakin modernnya zaman maka semakin kompleks pula transaksi perdagangan yang terjadi. Dari perdagangan antar individu, menjadi antar kelompok, dari antar desa merambah ke berbagai negara lintas benua. Untuk memenuhi konsumsi masyarakat luas tersebut, maka diperlukan produksi dalam skala besar yang dilakukan beberapa individu ditunjang dengan



berbagai faktor produksi lainnya. Perusahaan merupakan tempat bertemunya semua faktor produksi dimana produksi sebuah barang atau jasa berlangsung. Selain melakukan kegiatan produksi, tujuan utama sebuah perusahaan didirikan adalah memperoleh laba semaksimal mungkin secara terus menerus. Keuntungan dapat terus didapatkan apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan baik, dimana salah satunya adalah sumber daya manusia. Nawawi dalam Sihalo (2019:273) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Atas dasar tersebut, penulis berpendapat bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, maka keberlangsungan perusahaannya dapat diupayakan semaksimal mungkin. Sebaliknya, perusahaan yang memiliki karyawan namun kinerjanya tidak baik akan menghambat tujuan perusahaan dan bahkan mengancam keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Menurut Tika dalam Sihalo (2019:273) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kuswandi yang dikutip Astriono (2022:76) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Suatu lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan bekerja dengan maksimal, sehat, nyaman serta aman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan loyalitas karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerja yang merasa puas akan memiliki sikap positif akan pekerjaan dan lingkungannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bahkan dapat timbul keinginan untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik. Sebagaimana dinyatakan oleh Luthans yang dikutip Syahputra (2019:8) bahwa keinginan seseorang keluar dari organisasi yaitu evaluasi, posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginan seseorang keluar dan mencari pekerjaan lain. Asmara (2018:123) menerangkan bahwa tingginya nilai *turnover intention* dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar dari perusahaan. Menurut Robbins dan Judge sebagaimana dikutip Iskandar (2021:104) menyatakan bahwa *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Berdasarkan kondisi perusahaan saat ini, di Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, *turnover* dan kinerja para karyawannya. Sebagai contoh fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan, diantaranya ketiadaan AC (Air Conditioner) yang digantikan fungsinya oleh kipas tidak dapat menurunkan suhu ruang di Pos Parkir, sehingga fokus karyawan dapat terganggu dikala bekerja dalam kondisi yang kurang nyaman pada suhu ruang yang tinggi. Perusahaan juga menghadapi kondisi meningkatnya karyawan yang keluar dari Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses pada tahun 2020. Setiyanto dan Hidayati (2017:105) mengatakan bahwa *turnover* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut.

Sebagai gambaran atas pencapaian perusahaan atas kinerja karyawannya, berikut ini tabel kinerja Karyawan Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses adalah sbagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan

Kriteria	Jumlah Karyawan			Kinerja		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Sangat Baik	45	23	25	24%	21%	22%
Baik	64	31	34	34%	29%	30%
Cukup	58	36	42	31%	33%	37%
Buruk	23	18	13	12%	17%	11%
Total	190	108	114	100%	100%	100%

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan diatas, terdapat peningkatan jumlah karyawan dengan kinerja buruk pada tahun 2020 dan kondisi tersebut terjadi bersamaan dengan peningkatan *turnover* karyawan.

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover (Perputaran Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses di Jakarta Timur”.

Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Astriono (2022:76) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Sedarmayati (2017:9) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

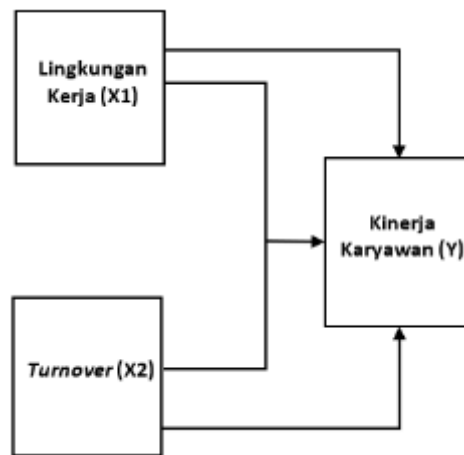
Turnover

Simamora dalam Harvida (2020:15) menerangkan bahwa Turnover adalah pemisahan diri yang dilakukan oleh karyawan dari organisasi yang dilakukan secara sukarela. Robbins dan Judge sebagaimana dikutip Iskandar (2021:104) mengemukakan bahwa turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Kinerja

Tika dalam Sihaloho (2019:273) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Mangkunegara yang dikutip oleh Adriani (2021:46) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Rivai dalam Adriani (2021:46) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagai atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses
- H2: Turnover berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara parsial Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses
- H3: Lingkungan kerja dan turnover berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara simultan Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Antara Persada Sukses adalah perusahaan outsourcing atau penyaluran tenaga kerja yang bergerak dibidang jasa dalam menyalurkan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan dan beralamat di beralamat Cipinang Melayu Jakarta Timur. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan penelitian terapan dengan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel (atau lebih) tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 karyawan. Dengan menggunakan metode teknik *probability sampling; simple random sampling*, peneliti mengambil sampel sebanyak 88 karyawan, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 24 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji validitas dan reliabilitas variabel lingkungan kerja menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 24 for windows. Seluruh instrument penelitian lingkungan kerja dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa seluruh instrumen dan data penelitian variabel lingkungan kerja valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Turnover

Uji validitas dan reliabilitas variabel *turnover* menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 24 for windows. Seluruh instrument penelitian *turnover* dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

b. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	11

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa seluruh instrumen dan data penelitian variabel lingkungan kerja valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja

Uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 24 for windows. Seluruh instrument penelitian kinerja dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

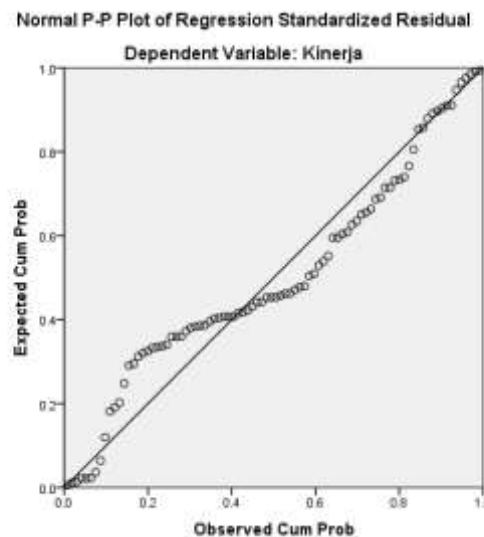
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	16



Uji Normalitas

Data bertipe skala pada umumnya mengikuti asumsi distribusi normal. Namun, tidak mustahil suatu data tidak mengikuti asumsi normalitas. Ghazali (2018:161) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Namun demikian jika hanya dengan melihat histogram maka dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Analisis grafik uji normalitas pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normal P-P Plot

Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018:107)

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

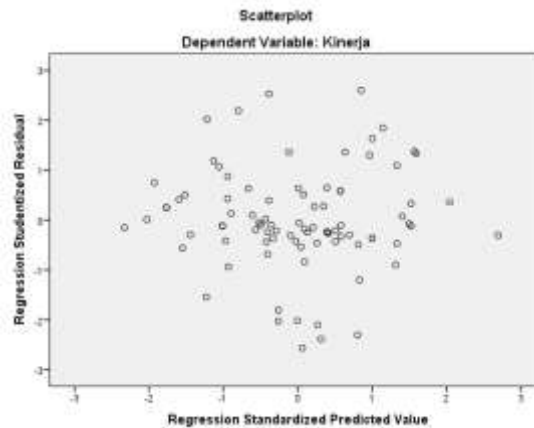
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,477	3,160		0,784	0,435		
Lingkungan Kerja	0,537	0,117	0,314	4,593	0,000	0,667	1,499
Turnover	0,872	0,094	0,636	9,299	0,000	0,667	1,499

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai Tolerance lebih dari angka 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari angka 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini karena nilai Tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika

berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka grafik *Scatterplot* pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normal P-P Plot

Pengujian Hipotesis Pertama (X₁ ke Y)

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,302	4,205		2,925	0,004
Lingkungan Kerja	1,165	0,135	0,681	8,635	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regresi Linear Sederhana

Lingkungan Kerja di Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, hal ini dinyatakan oleh hasil uji hipotesis pertama, dalam tabel dibawah:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,302	4,205		2,925	0,004
Lingkungan Kerja	1,165	0,135	0,681	8,635	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$Y = 12,302 + 1,165 X_1$ adalah persamaan regresi linear sesuai dengan tabel 7 di atas

Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel bebas lingkungan kerja terhadap kinerja dapat diukur pengaruhnya dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2).



Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	0,464	0,458	6,435

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

R Square sebesar 0,464 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,4\%) = 53,6\%$ dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis Pertama (X₂ ke Y)

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Variabel X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,700	2,892		3,699	0,000
	Turnover	1,121	0,085	0,818	13,171	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regresi Linear Sederhana

Turnover di Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, hal ini dinyatakan oleh hasil uji hipotesis kedua, dalam tabel dibawah :

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,700	2,892		3,699	0,000
	Turnover	1,121	0,085	0,818	13,171	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$Y = 10,700 + 1,121 X_2$ adalah persamaan regresi linear sesuai dengan tabel 10 di atas

Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel bebas *turnover* terhadap kinerja dapat diukur pengaruhnya dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R²).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	0,669	0,665	5,062

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

R Square sebesar 0,669 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *turnover* berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-66,9\%) = 33,1\%$ dipengaruhi faktor lain.



Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X₁,X₂ ke Y)

Regresi Berganda

Lingkungan kerja dan *turnover* berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses secara serempak dan untuk dapat melihat apakah variabel lingkungan kerja (X₁) dan variabel *turnover* (X₂) memberikan pengaruh yang positif pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses dinyatakan oleh uji regresi berganda hipotesis ketiga :

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,477	3,160		0,784	0,435
Lingkungan Kerja	0,537	0,117	0,314	4,593	0,000
Turnover	0,872	0,094	0,636	9,299	0,000

$Y = 2,477 + 0,537X_1 + 0,872X_2$ adalah persamaan regresi linear sesuai dengan tabel 12 di atas

Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel bebas lingkungan kerja dan *turnover* terhadap kinerja karyawan dapat diukur pengaruhnya dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R²).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	0,734	0,728	4,557

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

R Square sebesar 0,734 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan turnover (X₂) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya (100% - 73,4% = 26,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4882,459	2	2441,229	117,555	.000 ^b
	Residual	1765,166	85	20,767		
	Total	6647,625	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 117,555 > 3,10. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan turnover (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses secara parsial.

2. Variabel Turnover (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses secara parsial.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Turnover (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, J. dkk. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1 No 1, 43-54.
- Asmara, A.P. (2019). *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. JAKI Vol 5 No 2, 123-129.
- Astriono, A. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri*. Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 1 No 1, 76-83.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harvida, D.A., Wijaya, C. (2020). *Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Vol. 16 No 1, 13-23.
- Iskandar, Y.C. & Rahadi, D. (2021). *Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan*. SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi. Vol. 19, No. 1. 102-116.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Setiyanto & Hidayati. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 5, No 1.
- Sihaloho, R. D. & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum Vol 9 No 2, 273-281.
- Syahputra, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartment*. Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi Vol 1 No 1, 8-14.