

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Jakarta Prima Cranes**

**Devi Mayangsari<sup>1\*</sup>, Muhammad Gandung<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
[dvmayss@gmail.com](mailto:dvmayss@gmail.com)\*

Received 9 Agustus 2024 | Revised 23 Agustus 2024 | Accepted 30 Agustus 2024

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menjaga retensi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memengaruhi *turnover intention* di PT. Jakarta Prima Cranes. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* dan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Jakarta Prima Cranes. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} - 6,372 < t_{tabel} -1,671$  serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,100$ . Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $t_{hitung} -2,136 < t_{tabel} -1,671$  serta tingkat signifikansi  $0,037 < 0,100$ . Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 64,277 - 0,626 X_1 - 0,201 X_2$  dan nilai  $f_{hitung} 119,720 > f_{tabel} 2,39$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,100$ .

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Turnover Intention

### **Abstract**

*The success of a company is influenced by the quality of human resources contained in it. Therefore, companies need to maintain employee retention. The purpose of this study is to identify how job satisfaction and work environment partially and simultaneously affect turnover intention in PT. Jakarta Prima Cranes. The research method used in this study is a quantitative method, with an associative approach. The sampling technique used is the probability sampling technique with a simple random sampling method and a sample of 62 people. The data analysis method uses simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, and partial and simultaneous hypothesis tests. The results of this study show that: Job satisfaction has a negative and significant effect on the turnover intention of employees of PT. Jakarta Prima Cranes. This is evidenced by the  $t$  count value of  $-6.372 < t_{table} -1,671$  and the significance level of  $0.000 < 0.100$ . The work environment has a negative and significant effect on turnover intention with a  $t$  cal value of  $-2.136 < t_{table} -1,671$  and a significance level of  $0.037 < 0.100$ . Job satisfaction and work environment have a negative and significant effect as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 64.277 - 0.626 X_1 - 0.201 X_2$  and the  $f$  calculated value of  $119.720 > f_{table} 2.39$  and the significance value of  $0.000 < 0.100$ .*

**Keywords:** Job satisfaction; Work environment; Turnover Intention

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek penting dari kesuksesan sebuah perusahaan, karena membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan harus berinvestasi besar dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya aset operasional tetapi juga berkontribusi pada inovasi, budaya perusahaan, dan kesuksesan pasar. Mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat membantu perusahaan berhasil di pasar.

Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya tentang memaksimalkan keuntungan, tetapi juga tentang memastikan perusahaan dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kontribusinya tanpa kehilangan bakat. *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan efek negatif pada kinerja perusahaan, terutama jika karyawan yang *resign* merupakan karyawan yang terampil dengan pengetahuan, bakat, dan pengalaman, atau bahkan jika karyawan memegang peran kunci dalam strategi perusahaan. Terjadinya turnover membuat perusahaan perlu melakukan berbagai serangkaian proses *recruitment* karyawan mulai dari *open recruitment*, pelatihan, dan proses adaptasi dengan dikedua belah pihak baik karyawan lama maupun karyawan baru. Hal ini dapat menyebabkan proses kerja perusahaan menjadi kurang efektif.

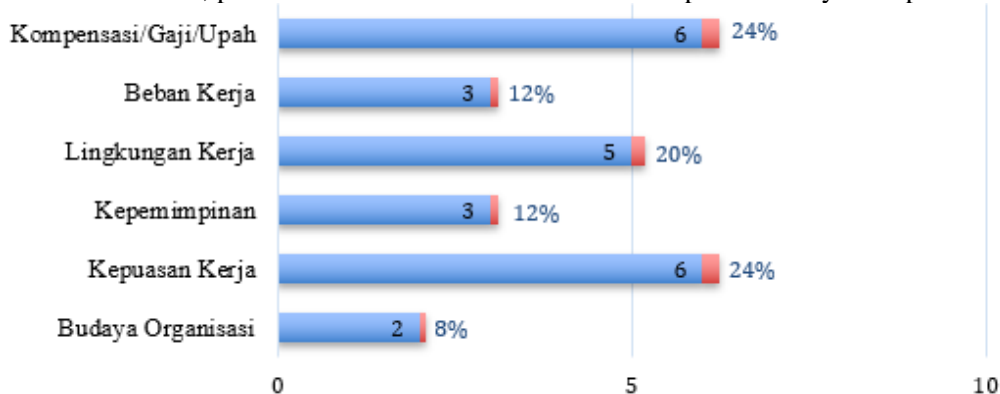
**Tabel 1.** Data *Turnover* Karyawan PT. Jakarta Prima Cranes

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	172	3	8	177
2020	177	24	6	159
2021	159	15	10	154
2022	154	16	23	161
2023	161	20	19	160

Sumber: Pengolahan Data dari HRD PT. Jakarta Prima Cranes Tahun 2023

Berdasarkan data diatas pada tahun 2019, tiga karyawan mengundurkan diri secara sukarela setelah mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Pada tahun 2020, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 24 orang, sebagian karena pengunduran diri sukarela dan sebagian lagi karena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sebagai upaya penghematan di masa pandemi *Covid-19*, yang berdampak pada kesulitan finansial perusahaan, penundaan gaji, serta pengurangan kompensasi. Pada tahun 2021, 15 karyawan keluar, sebagian besar secara sukarela karena kondisi perusahaan yang masih belum pulih dan pemotongan kompensasi yang berlanjut. Tahun 2022, 16 karyawan keluar, sebagian besar juga karena alasan yang sama. Pada tahun 2023, 20 karyawan keluar, sebagian besar secara sukarela, termasuk beberapa yang memiliki pengalaman lama dan menempati posisi penting.

Menurut Sutanto dan Gunawan (2013), terdapat berbagai faktor yang menyebabkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), diantaranya yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menyebabkan tenaga kerja menjadi tidak stabil, suasana kerja yang tidak kondusif, penurunan produktivitas karyawan, serta peningkatan biaya terkait sumber daya manusia (Dharma, 2013). Jika faktor-faktor ini tidak ditangani, karyawan mungkin mencari pekerjaan alternatif di perusahaan. Untuk mengetahui dua faktor yang paling dominan yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Jakarta Prima Cranes, penulis melakukan survei Pra-Survei kepada 25 karyawan perusahaan.



**Gambar 1.** Pra-Survei Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan.

Sumber: Hasil Pra-Survei (2023)

Berdasarkan hasil Pra-Survei, terdapat enam faktor yang diajukan untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap turnover intention. Tiga faktor utama yang ditemukan adalah kompensasi/upah/gaji dengan persentase tertinggi sebesar 24%, menunjukkan bahwa banyak karyawan mempertimbangkan hal ini dalam pengunduran diri. Faktor kedua adalah kepuasan kerja, juga sebesar 24%, di mana ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan saat ini mendorong niat untuk berpindah. Faktor ketiga adalah lingkungan kerja sebesar 20%, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini belum cukup nyaman bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja yang merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman dari kerjanya. Melalui pendekatan *Single global rating* untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yang diberikan pertanyaan kepada 25 karyawan untuk mengisi kepuasan dalam bekerja dan 64% responden menjawab bahwa tidak puas dalam pekerjaannya dan 36% lainnya menjawab puas. Melalui pendekatan ini, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini.

Selain kepuasan kerja, salah satu faktor lain yang mempengaruhi keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja dan dapat memengaruhi penyelesaian pekerjaannya (Nitisemo dalam Amelia, 2020). Perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi karyawan. Sedarmayanti (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Namun, dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik saja terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja non fisik juga merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan langsung dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek pekerjaan yang tidak terlihat atau diraba, tetapi dapat dirasakan dan memiliki dampak signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Lingkungan kerja non fisik memegang peranan penting dalam *turnover intention* karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memungkinkan karyawan untuk berkembang, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

Oleh karena itu sangat penting untuk dioptimalkan oleh perusahaan faktor faktor tersebut. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif dapat memberikan rasa aman dan mendukung karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dan nyaman, dengan terciptanya kondisi tersebut akan membuat karyawan nyaman sehingga setiap aktivitas yang dilakukan di dalam kantor akan menyenangkan bagi karyawan, namun sebaliknya jika tidak adanya lingkungan kerja yang aman akan membuat produktifitas karyawan akan menurun membuat tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Peneliti hanya akan berfokus pada variabel lingkungan kerja non-fisik dalam penelitian ini karena variabel-variabel ini lebih erat kaitannya dengan lokasi pekerja, tingkat kesejahteraan, khususnya yang berkaitan dengan manfaat non-tunai, dan hubungan antara pekerja dan manajemen atau rekan kerja (Taiwo dalam Rijasawitri, 2020).

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja meliputi tanggapan atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif, perasaan senang atau emosi positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins (2017:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Mangkunegara (2022:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2023:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Wursanto dalam Erfeni, Isyandi, dan Garnasih (2022), menyebut lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, yang meliputi, perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai (antara pimpinan dan bawahan, antara bawahan dan pimpinan, antara sesama pegawai setingkat), dan kepuasan kerja

pegawai/pemenuhan kebutuhan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja.

### **Turnover Intention**

Menurut Robbins dan Judge (2017), *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun tidak sukarela (*involuntary turnover*) yang disebabkan pekerjaan kurang menarik lagi pada saat ini atau karena tersedianya pilihan pekerjaan ditempat lain yang lebih menarik. Menurut Mobley dalam Amalia (2018) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

### **Hipotesis**

1. H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Jakarta Prima Cranes.
2. H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Jakarta Prima Cranes.
3. H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Jakarta Prima Cranes

### **METODE**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana menurut Sugiyono (2022:7) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut Sugiyono (2022: 21) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Jakarta Prima Cranes yang beralamatkan di Wisma JPC Jalan Raya Mampang Prapatan XV No.20 Kelurahan Duren Tiga, Kecamatan Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2022:82). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2022:82). Jumlah keseluruhan karyawan dalam perusahaan saat ini diketahui berjumlah 160 orang karyawan dari berbagai divisi. Dari 160 total seluruh karyawan tersebut, peneliti menetapkan presisi atau tingkat signifikansi sebesar 0.10 atau 10%, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 62 orang.

Analisa data yang digunakan meliputi: Analisis Deskriptif Karakteristik dan Jawaban Responden, Uji Instrument Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji T Dan Uji F).

### **HASIL dan PEMBAHASAN**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

##### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas untuk Kepuasan Kerja menyatakan bahwa dari 10 butir pernyataan valid semua, dengan nilai korelasi di atas 0,211 (batas signifikan). Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk Lingkungan Kerja menyatakan bahwa dari 10 butir pernyataan valid semua

dengan nilai korelasi di atas 0,211 (batas signifikan) Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk *Turnover Intention* menyatakan bahwa dari 10 butir pernyataan valid semua dengan nilai korelasi di atas 0,211 (batas signifikan). Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan

### Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan fasilitas SPSS untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,60 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,807, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,810, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,852 lebih besar dari 0,600 sehingga seluruh butir pernyataan terkait variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Kalsik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dan uji normal *probability plot* (analisis grafik) dengan taraf signifikan 0,10 dan dapat dinyatakan normal apabila lebih besar dari 0,10 atau 10%. Berikut pengujian uji normalitas melalui dua uji yang telah disebutkan:

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63606676
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.047
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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 Kuesioner (2024)

Dari hasil pengujian pada tabel terlihat bahwa nilai signifikansi yang dicapai, yaitu lebih dari 0,10, adalah 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pengujian dianggap normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam suatu model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance value* masing-masing variabel bebas nilai *Varian Inflation Factor* (VIF)

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic Coefficients*<sup>a</sup>

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.285	3.512
	Lingkungan Kerja	.285	3.512

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

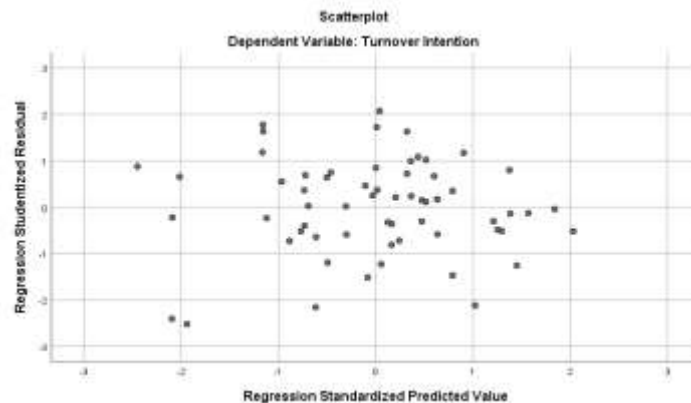
Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)



Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh bahwa hasil uji multikolinearitas, *tolerance* variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,285 lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari semua variabel sebesar 3,512 yang nilainya dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2016:45) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Grafik *Scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas berupa Grafik *Scatterplot*:



**Gambar 1** Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari analisis grafik *scatter plot* yang ditampilkan, terlihat bahwa distribusi titik-titik tidak menunjukkan pola yang konsisten atau spesifik. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang diuji.

### Analisis Kuantitatif

#### Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) dan pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y). Berikut ini hasil pengolahan regresi sederhana dengan SPSS Versi 26:

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel  $X_1$  Terhadap Variabel Y  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	63.384	1.838		34.483	.000
Kepuasan Kerja	-.804	.054	-.887	-14.890	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari analisis data pada tabel 4 kita mendapatkan persamaan regresi  $Y=63.384 - 0,804X_1$ . Berdasarkan persamaan ini, kita bisa menyimpulkan:

1. *Intercept* (Konstanta) = 63.384. Nilai ini menunjukkan *turnover intention* sebesar 63.384 ketika kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah 0. Artinya, jika seseorang tidak memiliki kepuasan kerja sama sekali, *turnover intention*-nya diprediksi sebesar 63.384.
2. Koefisien  $X_1$  (Kepuasan Kerja) = -0.804. Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0.804 unit. Hubungan negatif ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel Y  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.570	2.241		27.026	.000
Lingkungan Kerja	-.709	.065	-.816	-10.944	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari hasil analisis regresi yang tertera pada tabel 5, diperoleh formula regresi  $Y = 60,570 - 0,709 X_2$ . Berdasarkan persamaan ini, kita bisa menyimpulkan:

1. *Intercept* (Konstanta) = 60.570. Nilai ini menunjukkan *turnover intention* sebesar 60.570 ketika lingkungan kerja (X) bernilai 0, artinya dalam kondisi lingkungan kerja yang sangat buruk.
2. Koefisien X (Lingkungan Kerja) = -0.709. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0.709 unit. Semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah niat untuk meninggalkan pekerjaan.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y). Berikut ini hasil pengolahan regresi berganda dengan SPSS Versi 26:

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel  $X_1$  dan Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel Y  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.277	1.834		35.044	.000
Kepuasan Kerja	-.626	.098	-.691	-6.372	.000
Lingkungan Kerja	-.201	.094	-.232	-2.136	.037

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Berdasarkan analisis regresi yang ditampilkan pada tabel 6 persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 64,277 - 0,626 X_1 - 0,201 X_2$ . Dari persamaan di atas maka berikut adalah interpretasi dari formula tersebut:

1. *Intercept* (Konstanta) = 64.277. Angka ini menunjukkan nilai Y (*turnover intention*) ketika nilai  $X_1$  (kepuasan kerja) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) adalah 0. Dalam konteks ini, jika seseorang tidak memiliki kepuasan kerja sama sekali dan menilai lingkungan kerjanya sangat buruk (nilai  $X_1 = 0$  dan  $X_2 = 0$ ), maka *turnover intention* diprediksi sebesar 64.277.
2. Koefisien  $X_1$  (Kepuasan Kerja) = -0.626. Koefisien ini menunjukkan perubahan pada Y (*turnover intention*) untuk setiap perubahan satu unit dalam  $X_1$  (kepuasan kerja), dengan asumsi nilai  $X_2$  (lingkungan kerja) tetap. Karena koefisiennya negatif, ini berarti ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0.626 unit, dengan asumsi lingkungan kerja konstan.
3. Koefisien  $X_2$  (Lingkungan Kerja) = -0.201. Koefisien ini menunjukkan perubahan pada Y (*turnover intention*) untuk setiap perubahan satu unit dalam  $X_2$  (lingkungan kerja), dengan asumsi nilai  $X_1$  (kepuasan kerja) tetap. Karena koefisiennya negatif, ini berarti ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0.201 unit, dengan asumsi kepuasan kerja konstan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*. Jika nilai  $R^2$  berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.796	2.680

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

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari informasi yang ada di tabel 7, nilai koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) tercatat sebesar 0,802 atau 80,2%. Ini menandakan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 80,2% terhadap variabilitas dalam *turnover intention*. Sementara itu, 19,8% dari variabilitas tersebut dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Untuk melakukan pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikansi 0,10. Hasil uji t seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.277	1.834		35.044	.000
	Kepuasan Kerja	-.626	.098	-.691	-6.372	.000
	Lingkungan Kerja	-.201	.094	-.232	-2.136	.037

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

- Hasil analisis uji t parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Nilai Beta standar adalah -0.626, dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang menunjukkan hubungan ini sangat signifikan secara statistik.  $t_{hitung} -6.372$ ,  $< t_{tabel} -1.671$ , mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu,  $H_0^1$  ditolak dan  $H_a^1$  diterima.
- Hasil analisis uji t parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Nilai Beta standar adalah -0.232, dengan nilai signifikansi  $0.037 < 0.100$  yang menunjukkan hubungan ini sangat signifikan secara statistik.  $t_{hitung} -2.136 < t_{tabel} -1.671$ , mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu,  $H_0^2$  ditolak dan  $H_a^2$  diterima.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji F membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada signifikansi 0,10. Hasil uji t seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1720.236	2	860.118	119.720	.000 <sup>b</sup>
	Residual	423.880	59	7.184		
	Total	2144.115	61			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel 7, diperoleh nilai  $f_{hitung} 119.720 > f_{tabel} 2.39$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.10$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0^3$  ditolak dan  $H_a^3$  diterima, yang berarti



variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).

## Pembahasan

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian ini diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 63,384 - 0,804X_1$ , menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kepuasan kerja akan mengurangi *turnover intention* karyawan sebesar 0.804. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0.887 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Nilai *R Square* sebesar 0,787 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar 78,7% terhadap *Turnover Intention* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} -6.372 < t_{tabel} -1.671$  atau signifikansi  $0,000 < 0,100$ . Oleh karena itu  $H_0^1$  ditolak dan  $H_a^1$  diterima. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* di PT. Jakarta Prima Cranes.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian ini diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 60,570 - 0,709X_2$ , menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan mengurangi *turnover intention* karyawan sebesar 0.709. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0.816 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Nilai *R Square* sebesar 0,666 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 66.6% terhadap *Turnover Intention* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} -2.136 < t_{tabel} -1.671$  atau signifikansi  $0,037 < 0,100$ . Oleh karena itu  $H_0^2$  ditolak dan  $H_a^2$  diterima. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* di PT. Jakarta Prima Cranes.

### Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menemukan bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* di PT. Jakarta Prima Cranes. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 64,277 - 0,626X_1 - 0,201X_2$ , menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja mengurangi *turnover intention* sebesar 0,626, dan lingkungan kerja sebesar 0,201. Koefisien Korelasi  $R$  sebesar 0,896 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut dengan *turnover intention*. *R Square* sebesar 0,802 menunjukkan bahwa 80,2% variabilitas *turnover intention* dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sementara 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} 119,720 >$  dari  $f_{tabel} 2,390$  atau signifikansi  $0,000 < 0,10$ . Oleh karena itu,  $H_0^3$  ditolak dan  $H_a^3$  diterima. Ini berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Jakarta Prima Cranes.

## SIMPULAN

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} -6.372 < t_{tabel} -1.671$  serta tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,10$ . Nilai Koefisien Korelasi bernilai 0.887 dan nilai koefisien determinasi sebesar 78.7%.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} -2.136 < t_{tabel} -1.671$  serta tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,037 < 0,100$ . Nilai Koefisien Korelasi bernilai 0,816 dan Nilai koefisien determinasi sebesar 66.6%.
3. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan hasil nilai  $f_{hitung} 119,720 >$  dari  $f_{tabel} 2,390$  atau signifikansi  $0,000 < 0,10$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,896, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,802 menandakan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 80,2% terhadap variabilitas dalam *turnover intention*, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Koonsep, dan Indikator (Satu)*. Zanafa Publishing.
- Amalia, M. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(1), 107-117.
- Amelia, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Pengolahan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember).
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention* Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). *Turnover Intentions*: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89-98.
- Erfeni, Y., Isyandi, I., & Garnasih, R. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, dan Pelatihan Karyawan Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 1.
- Fadlurrahma, F. (2020). Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan *Turnover* Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (26th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22-41.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1510–1519.
- Marlyn Dwi Andry, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. PPM - Bisnis2030.
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia (ed.); 16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, M. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Divisi Bisnis PT Bank BJB Tbk Cabang Cibinong* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Team Mandar Maju (ed.); 5th ed.). CV. Manda Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Sursyani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-29, Edisi 2). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Zahirah, W. H. A. (2023). Pengaruh Transformational Leadership dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru PNS SMP Negeri 3 Kebumen) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).