

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Indo Sarana Prakarsa Kabupaten Tangerang

Sita Nurwinda Sari¹ , Ana Septia Rahman²

*Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia.
E-mail: sitanurwinda1011@gmail.com, dosen01709@unpam.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Sarana Prakarsa Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indo Sarana Prakarsa Kabupaten Tangerang yang berjumlah 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $4,577 > t$ tabel $1,991$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa fasilitas kerja (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) secara signifikan. Selanjutnya, kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar $6,277 > t$ tabel $1,991$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian dengan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $23,927 > F$ tabel $3,12$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa fasilitas kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi atau R Square sebesar $0,336$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) sebesar $33,6\%$. Sementara itu, sisanya sebesar $66,4\%$ ($100\% - 33,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada periode penelitian yang dilakukan.

Keywords: Fasilitas Kerja; Kepuasan Kerja; *Turnover Intention* Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work facilities and job satisfaction on employee turnover intention at PT Indo Sarana Prakarsa, Tangerang Regency. This study uses a quantitative method. The population in this study were 80 employees of PT Indo Sarana Prakarsa, Tangerang Regency. The sampling technique used was a saturated sampling technique. Data analysis methods used include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression test,

multiple linear regression, correlation coefficient analysis (r), determination coefficient analysis, and hypothesis testing (t test and F test). The results of the t test show that work facilities (X_1) have a calculated t value of $4.577 > t$ table 1.991 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that work facilities (X_1) have a significant effect on employee turnover intention (Y). Furthermore, job satisfaction (X_2) has a calculated t value of $6.277 > t$ table 1.991 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that job satisfaction (X_2) has a significant effect on employee turnover intention (Y). Meanwhile, the results of the study with the F test show a calculated F value of $23.927 > F$ table 3.12 and a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that work facilities (X_1) and job satisfaction (X_2) have a significant effect on employee turnover intention (Y). The results of the determination coefficient test or R Square of 0.336 indicate that there is an influence between work facilities (X_1) and job satisfaction (X_2) on employee turnover intention (Y) of 33.6% . Meanwhile, the remaining 66.4% ($100\% - 33.6\%$) is influenced by other variables not examined in this study during the research period conducted.

Keywords: *Work Facilities; Job Satisfaction; Employee Turnover Intention*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola karyawan secara efektif agar tercipta kinerja yang optimal. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat *turnover intention* karyawan karena tingginya *turnover intention* dapat berdampak pada menurunnya stabilitas tenaga kerja, terganggunya operasional perusahaan, serta meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat *turnover intention* karyawan karena tingginya *turnover intention* dapat berdampak pada menurunnya stabilitas tenaga kerja, terganggunya operasional perusahaan, serta meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. *Turnover* yang tinggi dalam perusahaan, menjadi sebuah permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini dipandang oleh perusahaan bahwa tingginya *turnover* akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang lebih besar. Perusahaan perlu mendapatkan karyawan baru supaya aktivitas operasional bisa berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mendapatkan karyawan baru, perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk proses penerimaan, pelatihan dan biaya yang dipakai guna menyelesaikan rotasi karyawan tersebut. Berikut adalah data *turnover* karyawan pada PT Indo Sarana Prakarsa dapat digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 : Data *Turnover Intention* Karyawan PT Indo Sarana Prakarsa

Tahun	Jumlah Karyawan (Awal)	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan (Akhir)	Persentase <i>Turnover</i>
2023	90	6	4	92	4,40%
2024	92	5	6	91	6,55%
2025	91	7	18	80	21, 69%

Sumber: PT Indo Sarana Prakarsa, 2026

Dari tabel di atas menunjukkan hasil data *turnover* karyawan pada PT Indo Sarana Prakarsa, diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan mengalami fluktuasi selama periode 2023 hingga 2025, dengan kecenderungan meningkat pada tahun 2025. Berdasarkan data

tersebut, dapat diidentifikasi bahwa stabilitas tenaga kerja perusahaan masih belum optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen.

Pada tahun 2023, tingkat *turnover* karyawan masih tergolong rendah yaitu sebesar 4,40%. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan pada tahun tersebut relatif stabil, di mana jumlah karyawan yang keluar masih dapat diimbangi dengan kondisi internal perusahaan. Pada tahun 2024, terjadi peningkatan tingkat *turnover* menjadi sebesar 6,55%. Kondisi ini mengindikasikan adanya mulai muncul faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, seperti beban kerja, sistem kompensasi, atau peluang pengembangan karier yang belum optimal. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen agar tidak terus meningkat pada tahun berikutnya. Pada tahun 2025, tingkat *turnover* mengalami kenaikan yang cukup signifikan menjadi 21,69%. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah yang lebih serius dalam aspek retensi karyawan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan yang masuk mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan sumber daya manusia, khususnya terkait lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta pengembangan karier karyawan.

Fasilitas Kerja

Menurut Moenir dalam (Asnawi, 2019:24) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang.

Menurut Sarumaha dan Wasiman dalam (Asnawi, 2019:26) fasilitas kerja ialah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Moenir dalam (Prawira, 2020:32) fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis, Wexley, dan Yuki dalam Mangkunegara (2019:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Lawler dalam (Firdaus Ridwan Sutarta1, Asri Widiatsih2, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Menurut Mayasari dalam (Inaya, 2025:237) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seorang individu terhadap pekerjaannya.

Turnover Intention Karyawan

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Flippo, dalam Ardan, M., & Jaelani, 2021:3). Tindakan menarik diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa pikiran untuk keluar, adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai keinginan dan layak ditempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Andini, dalam Ardan, M., & Jaelani, 2021:4).

Menurut Ni Luh Eva Riantini et al., (2021:81) “*turnover intention* adalah keinginan berpindah karyawan ke perusahaan yang didasari oleh alasan yang berbeda-beda”. Menurut Hasibuan dalam (Sembiring dan Sri, 2023:2) *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono, (2019:11) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Indo Sarana Prakarsa Kabupaten Tangerang sebanyak 80 karyawan pada tahun 2026, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil dan Pembahasan

Pengujian data dilakukan dengan bantuan program aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 27. Hasil pengujian data yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2 : Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Fasilitas Kerja (X1)	X1_1	0,423	0,220	Valid
	X1_2	0,692	0,220	Valid
	X1_3	0,700	0,220	Valid
	X1_4	0,711	0,220	Valid
	X1_5	0,618	0,220	Valid
	X1_6	0,658	0,220	Valid
	X1_7	0,467	0,220	Valid
	X1_8	0,675	0,220	Valid
	X1_9	0,613	0,220	Valid
	X1_10	0,606	0,220	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2_1	0,504	0,220	Valid
	X2_2	0,454	0,220	Valid
	X2_3	0,330	0,220	Valid
	X2_4	0,482	0,220	Valid
	X2_5	0,552	0,220	Valid
	X2_6	0,488	0,220	Valid
	X2_7	0,605	0,220	Valid
	X2_8	0,400	0,220	Valid
	X2_9	0,443	0,220	Valid
	X2_10	0,428	0,220	Valid
Turnover Intention Karyawan (Y)	Y_1	0,495	0,220	Valid
	Y_2	0,435	0,220	Valid
	Y_3	0,571	0,220	Valid
	Y_4	0,467	0,220	Valid
	Y_5	0,477	0,220	Valid

Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai r		Keterangan
		r hitung	r tabel	
	Y_6	0,426	0,220	Valid
	Y_7	0,545	0,220	Valid
	Y_8	0,488	0,220	Valid
	Y_9	0,509	0,220	Valid
	Y_10	0,480	0,220	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan pada variabel fasilitas kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,220), maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 3 : Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Fasilitas Kerja	0,801	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,603	0,600	Reliabel
Turnover Intention Karyawan	0,646	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,801 > 0,60 nilai cronbach's alpha variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,603 > 0,60 dan nilai cronbach's alpha variabel dan *turnover intention* karyawan (Y) adalah 0,646 > 0,60 maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,99307064
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,060
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas dengan teknik *One Sampel Kolmogrov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

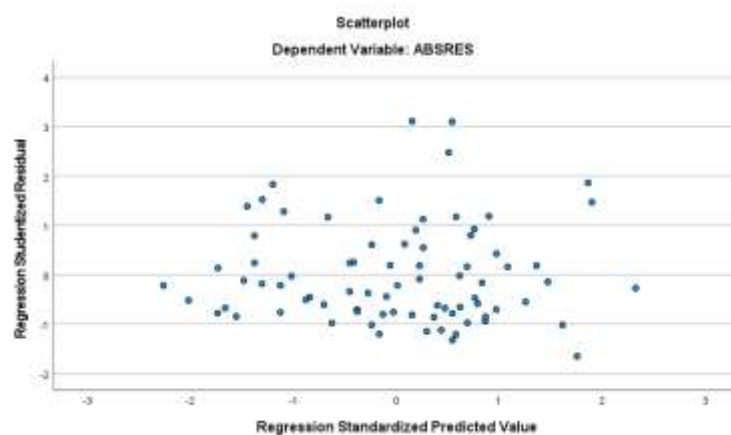
Tabel 5 : Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error						Beta
1	(Constant)	17,755	3,186		5,572	,000			
	Fasilitas Kerja	,199	,082	,246	2,439	,017	,789	1,268	
	Kepuasan Kerja	,383	,083	,466	4,629	,000	,789	1,268	

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance sebesar $0,789 > 0,1$ atau nilai VIF sebesar $1,268 < 10$ maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Gambar 1 : Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b					Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,619 ^a	,383	,367	3,032		1,985

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

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1,985, nilai dU sebesar 1,6882, nilai $4 - dL$ adalah 2,4141 nilai $4 - dU$ adalah 2,3118 kesimpulannya $dU < d < 4 - dU$, yakni diantara 1,6882 dan 2,3118, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi, baik autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Fasilitas Kerja (X1)
Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,672	3,279		7,220	,000
Fasilitas Kerja	,373	,081	,460	4,577	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil dari penghitungan regresi yang dihasilkan yaitu $Y=23,672+0,373X1$. Persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstantanya 23,672 mengartikan apabila variabel fasilitas kerja (X1) tidak ada sehingga sudah didapatkan nilai *turnover intention* karyawan (Y) senilai 23,672 poin.
2. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa pada variabel fasilitas kerja mengindikasikan adanya hubungan positif dengan *turnover intention* karyawan. Hal ini mengartikan jika fasilitas kerja meningkat satu satuan, *turnover intention* karyawan akan naik sebesar 0,373 poin. Dengan demikian, semakin tinggi nilai fasilitas kerja, semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan.

**Tabel 8. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X2)
Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,601	2,569		8,799	,000
Kepuasan Kerja	,476	,076	,579	6,277	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil dari penghitungan regresi yang dihasilkan yaitu $Y=22,601+0,476X2$. Persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstantanya 22,601 mengartikan apabila variabel kepuasan kerja (X1) tak ada sehingga sudah didapatkan nilai *turnover intention* karyawan (Y) senilai 22,601 poin.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,476 menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 0,476 poin. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan.

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,755	3,186		5,572	,000
Fasilitas Kerja	,199	,082	,246	2,439	,017
Kepuasan Kerja	,383	,083	,466	4,629	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil dari penghitungan regresi yang dihasilkan yaitu $Y=17,755+0,199X_1+0,383X_2$. Persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,755 mengartikan bahwa apabila variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 17,755 poin.
2. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X_1) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada fasilitas kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,199 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,383 dengan asumsi variabel fasilitas kerja tetap konstan.

Tabel 10. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.367	3,032

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

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil uji korelasi, nilai R (koefisien korelasi) tercatat 0,619. Nilai tersebut berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antarvariabel dependen dan variabel independen.

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.367	3,032

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

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,383 atau setara dengan 38,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 38,3% variasi yang terjadi pada variabel *turnover intention* karyawan (Y). Dengan demikian, sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12. Uji t Secara Parsial Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.672	3.279		.000
	Fasilitas Kerja	.373	.081	.460	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil ujinya menunjukkan bahwa t hitung (4,577) lebih dari nilai t tabel (1,991), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 13. Uji t Secara Parsial Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.601	2.569		8.799	.000
	Kepuasan Kerja	.476	.076	.579	6.277	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas hasil ujinya menunjukkan bahwa t hitung (6,277) lebih dari nilai t tabel (1,991), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 14. Uji F (Pengujian Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.831	2	219.915	23.927	.000 ^b
	Residual	707.719	77	9.191		
	Total	1147.550	79			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* Karyawan

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung 23,927 lebih besar daripada F tabel 3,12 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT Indo Sarana Prakarsa

Analisis regresi linier sederhana membentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 23,672 + 0,373X_1$. Nilai konstanta (a) sebesar 23,672 memperlihatkan dimana jika variabel independen fasilitas kerja (X_1) tidak berubah atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen *turnover intention* karyawan (Y) tetap sebesar 23,672. Dari hasil regresi, koefisien sebesar 0,373 mengartikan dimana fasilitas kerja dampaknya positif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, bila fasilitas kerja meningkat satu poin, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat sebesar 0,373 poin. Hubungan antara keduanya diperkuat dengan nilai korelasi sebesar 0,460 yang tergolong sedang karena berada dalam rentang 0,40 hingga 0,599.

Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap *turnover intention* karyawan dilakukan uji t parsial. Diperoleh hasil bahwa t hitung (4,577) lebih dari nilai t tabel (1,991), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima yang mengindikasikan adanya berpengaruh signifikan dari fasilitas kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini memperkuat hasil studi yang dilakukan oleh M. Anton Nurhidayat yang menemukan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan (Uji F) menunjukkan pengaruh signifikan kedua variabel tersebut secara bersama-sama, dengan nilai R Square 0,482 atau 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kondisi dan hasil kerja karyawan. Meskipun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian ini, hasil tersebut dapat menjadi pendukung bahwa kondisi fasilitas kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi respons dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT Indo Sarana Prakarsa

Analisis regresi linier sederhana membentuk persamaan sebagai berikut: $Y=22,601+0,476X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 22,601 memperlihatkan dimana jika variabel independen kepuasan kerja (X_1) tidak berubah atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen *turnover intention* karyawan (Y) tetap sebesar 22,601. Dari hasil regresi, koefisien sebesar 0,476 mengartikan dimana kepuasan kerja dampaknya positif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, bila kepuasan kerja meningkat satu poin, maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat sebesar 0,476 poin. Hubungan antara keduanya diperkuat dengan nilai korelasi sebesar 0,579 yang tergolong sedang karena berada dalam rentang 0,40 hingga 0,599.

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dilakukan uji t parsial. Diperoleh hasil bahwa t hitung (6,277) lebih dari nilai t tabel (1,991), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang mengindikasikan adanya berpengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini memperkuat hasil studi yang dilakukan oleh Toyibah, Mulyani, dan Shanty Komalasari yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar 0,084. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan dapat mengalami perubahan.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT Indo Sarana Prakarsa

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan konstanta sebesar 17,755, dengan koefisien regresi untuk fasilitas kerja (X_1) sebesar 0,199 dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,383. Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y=17,755+0,199X_1+0,383X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 17,755 menunjukkan bahwa apabila kedua variabel independen tidak berubah atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen *turnover intention* karyawan (Y) tetap sebesar 17,755. Koefisien regresi fasilitas kerja mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel tersebut akan menaikkan *turnover intention* karyawan 0,199. Demikian pula, peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,383. Dengan demikian, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Nilai korelasi gabungan antara fasilitas kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) tercatat sebesar 0,619 yang masuk dalam kategori hubungan kuat (interval 0,60–0,799). Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R Square)

menunjukkan nilai 0,383 yang berarti fasilitas kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 38,3% terhadap *turnover intention* karyawan. Sisanya, yaitu 61,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Penelitian ini memperkuat hasil studi yang dilakukan oleh Alfian Wahyu Fahrul Rizki dan Juhaeti yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Uji simultan (Uji F) menunjukkan pengaruh signifikan kedua variabel tersebut secara bersama-sama, dengan nilai R Square sebesar 0,241, yang berarti bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 24,1%, sedangkan 75,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini memperkuat bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi salah satu langkah untuk mengurangi kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan.

Kesimpulan

Persamaan regresi menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dengan persamaan $Y = 17,755 + 0,199X_1 + 0,383X_2$. Hubungan antara ketiga variabel memiliki tingkat korelasi sangat kuat, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,619. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,383 atau 38,3% menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi *turnover intention* karyawan sebesar 38,3%, sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Sarana Prakarsa Kabupaten Tangerang. Memiliki nilai F hitung sebesar 23,927 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,12 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Referensi

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. CV Pena Persada.
- Asnawi. (2019). Kinerja Karyawan perseroan terbatas. In *Strategi Dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang* (p. 63).
- Firdaus Ridwan Sutarta¹, Asri Widiatsih², I. H. Z. (2021). *Manajemen SDM: Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan*. Sumatra Barat: CV Insan Cendekia Mandiri.
- Inaya, S. A. (2025). Journal of Social and Economics Research. *The Influence of Online Customer Reviews and Prices on Purchase Interest in Skincare Products on the E-Commerce Shopee*, 7(2), 495–508.
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Sembiring dan Sri. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Media Surya Produksi.*, 12, 1–13.
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.