

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Sinergi Integra Services

Helsya Maulidya<sup>1\*</sup>, Lela Elvira<sup>2</sup>, Maria Lapriska Dian Ela Revita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: [helsyamaulidya@gmail.com](mailto:helsyamaulidya@gmail.com)

Submit: 26-07-2026 | Revisi : 15-08-2026 | Terima : 20-08-2026 | Terbit online: 24-08-2026

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinergi Integra Services bagian *Head Office*, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai  $|t_{hitung}| = 3,404 > t_{tabel} = 1,998$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Fasilitas kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan, dengan nilai  $|t_{hitung}| = 4,480 > t_{tabel} = 1,998$  dan signifikansi  $< 0,001$ . Secara simultan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan  $F_{hitung} = 46,705 > F_{tabel} = 3,140$  dan signifikansi  $< 0,001$ . Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,581 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 58,1% variasi *turnover intention*, sedangkan 41,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan fasilitas kerja, semakin rendah *turnover intention* karyawan.

**Kata Kunci** : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, *Turnover intention*.

**Abstract** - This study aims to examine and analyze the influence of the work environment and work facilities on the turnover intention of Head Office employees at PT. Sinergi Integra Services, both partially and simultaneously. A quantitative method was employed, with a population of 67 employees. A saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the sample. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. Data analysis included data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results indicate that the work environment has a negative and significant effect on turnover intention, with a calculated t-value (t-count) of 3.404 (exceeding the t-table value of 1.998) and a significance level of 0.001 ( $< 0.05$ ). Work facilities also have a negative and significant effect, with a calculated t-value of 4.480 (exceeding the t-table value of 1.998) and a significance level of  $< 0.001$ . Simultaneously, the work environment and work facilities significantly influence turnover intention, with a calculated F-value (F-count) of 46.705 (exceeding the F-table value of 3.140) and a significance level of  $< 0.001$ . The Adjusted R-Square value of 0.581 indicates that these two variables explain 58.1% of the variation in turnover intention, while the remaining 41.9% is influenced by factors outside the scope of this study. Thus, the better the work environment and work facilities, the lower the employees' turnover intention.

**Keywords** : Work Environment, Work Facilities, Turnover intention.

## 1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi telah meningkatkan persaingan dunia usaha sehingga perusahaan dituntut mampu beradaptasi dan meningkatkan daya saing. Dalam menghadapi kondisi tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola SDM secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Putra & Adiputra, 2023). Berdasarkan data internal (Sinergi, 2026), selama satu tahun terakhir terdapat 20 karyawan yang mengundurkan diri dari total 67 karyawan atau sebesar 29,9%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *turnover aktual* yang menjadi fenomena awal dalam penelitian ini. Fenomena tersebut kemudian dikaji melalui *turnover intention* sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya angka *turnover* dapat mengganggu stabilitas operasional, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, mengurangi efektivitas kerja tim, serta menyebabkan hilangnya karyawan yang memiliki pengalaman dan kompetensi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya



permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memerlukan perhatian serius. Fenomena tersebut berkaitan dengan *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela sebelum terjadinya *turnover aktual*. *Turnover intention* merupakan indikator awal yang dapat digunakan perusahaan untuk memprediksi kemungkinan terjadinya perpindahan karyawan sehingga menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia (William & Sundiman, 2025). Apabila *turnover intention* tidak dikelola dengan baik, perusahaan berpotensi mengalami penurunan produktivitas, meningkatnya beban kerja karyawan yang masih bertahan, terganggunya proses operasional, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan selama bekerja, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan komitmen karyawan sehingga dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berujung pada meningkatnya *turnover intention*. Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja juga diduga memengaruhi *turnover intention*. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, seperti peralatan kerja, perlengkapan operasional, teknologi pendukung, serta ruang kerja yang memadai. Ketersediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menghambat penyelesaian pekerjaan, menurunkan kenyamanan kerja, dan mendorong karyawan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang memadai guna menekan tingkat *turnover intention*.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan *turnover intention* telah banyak dilakukan, namun hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian melaporkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur, pertambangan, dan instansi pelayanan, sedangkan penelitian pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) masih relatif terbatas. Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja masih terbatas sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan research gap dan kesenjangan empiris tersebut, penelitian ini dilakukan pada PT. Sinergi Integra Services bagian *Head Office* sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap *turnover intention* pada sektor penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), yang masih relatif jarang menjadi objek penelitian dibandingkan sektor manufaktur, pertambangan, maupun instansi pelayanan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap *turnover intention*, serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Sinergi Integra Services bagian *Head Office*.

## 2. Metode Penelitian

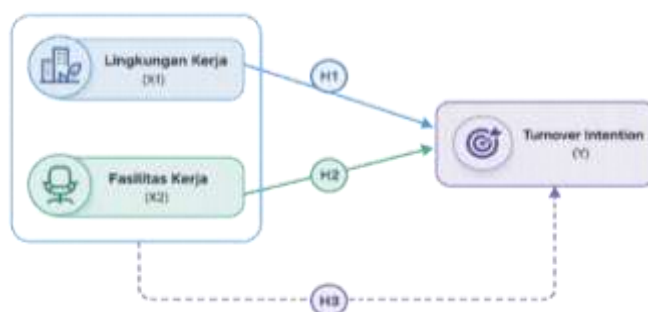
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja, serta satu variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Menurut Thalibana (2022), Lingkungan kerja merupakan kondisi atau segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayati dalam Sanjaya dan Desty Febrian (2024) serta Stanley dan Remiasa (2022), yang terdiri atas dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik (kebersihan tempat kerja, tingkat pencahayaan, fasilitas, tata warna, dan musik) serta lingkungan kerja nonfisik (interaksi dengan rekan kerja, kewenangan pemimpin, dan sistem keselamatan).

Menurut (Pratiwi dan Pemasari, 2022), Fasilitas kerja adalah sarana atau peralatan yang membantu memperlancar kegiatan perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan optimal. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kenyamanan kerja sehingga berpotensi mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Indikator fasilitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada Yandi et al. (2023), yang terdiri atas dua dimensi, yaitu peralatan kerja (sesuai kebutuhan, meningkatkan efisiensi hasil kerja, dan kemudahan penggunaan) serta perlengkapan kerja (mempercepat proses kerja dan penataan lokasi yang baik).

Menurut (Juniar et al. 2024), *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat atau di masa mendatang, serta keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Variabel *turnover intention*

menurut (Egarini dan Prastiwi, 2022) diukur menggunakan tiga dimensi, yaitu *intention to quit*, *job search*, dan *thinking of quit*.

Penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan, dimulai dengan studi pendahuluan melalui observasi untuk mengidentifikasi fenomena *turnover* pada PT. Sinergi Integra Services bagian *Head Office*, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rumusan masalah, kajian teori, research gap, kerangka berpikir, dan hipotesis. Populasi penelitian berjumlah 67 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert empat poin, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi dan dokumentasi. Kuesioner yang terkumpul diperiksa kelengkapannya, diberi skor, ditabulasi, dan diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam menjelaskan variasi *turnover intention*. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab hipotesis dan mencapai tujuan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan Gambar 1, Kerangka berpikir penelitian menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Penelitian ini menguji tiga hipotesis, yaitu:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3: Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Model penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen dihipotesiskan memiliki pengaruh, baik secara parsial maupun simultan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu memperoleh data secara tepat dan sesuai dengan fungsinya sebagai instrumen penelitian Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang, diperoleh  $df = n - 2 = 67 - 2 = 65$ . Pada taraf signifikansi 5%, nilai  $r$  tabel sebesar 0,240. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. Sebaliknya, item dinyatakan tidak valid apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel. Berikut adalah hasil uji validitas seluruh variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

| Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1       | 0,493    | 0,240   | Valid      |
| X1.2       | 0,636    | 0,240   | Valid      |
| X1.3       | 0,462    | 0,240   | Valid      |
| X1.4       | 0,608    | 0,240   | Valid      |
| X1.5       | 0,528    | 0,240   | Valid      |
| X1.6       | 0,395    | 0,240   | Valid      |
| X1.7       | 0,616    | 0,240   | Valid      |
| X1.8       | 0,539    | 0,240   | Valid      |
| X1.9       | 0,426    | 0,240   | Valid      |
| X1.10      | 0,625    | 0,240   | Valid      |

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel sebesar 0,240. Nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,395 hingga 0,636, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)

| Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X2.1       | 0,471    | 0,240   | Valid      |
| X2.2       | 0,585    | 0,240   | Valid      |
| X2.3       | 0,513    | 0,240   | Valid      |
| X2.4       | 0,615    | 0,240   | Valid      |
| X2.5       | 0,567    | 0,240   | Valid      |
| X2.6       | 0,579    | 0,240   | Valid      |
| X2.7       | 0,616    | 0,240   | Valid      |
| X2.8       | 0,544    | 0,240   | Valid      |
| X2.9       | 0,544    | 0,240   | Valid      |
| X2.10      | 0,627    | 0,240   | Valid      |

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,240. Nilai r hitung berada pada rentang 0,471 hingga 0,627, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Turnover intention* (Y)

| Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y.1        | 0,566    | 0,240   | Valid      |
| Y.2        | 0,497    | 0,240   | Valid      |
| Y.3        | 0,541    | 0,240   | Valid      |
| Y.4        | 0,501    | 0,240   | Valid      |
| Y.5        | 0,628    | 0,240   | Valid      |
| Y.6        | 0,459    | 0,240   | Valid      |
| Y.7        | 0,411    | 0,240   | Valid      |
| Y.8        | 0,661    | 0,240   | Valid      |
| Y.9        | 0,613    | 0,240   | Valid      |
| Y.10       | 0,438    | 0,240   | Valid      |

Berdasarkan Tabel 3, seluruh butir pernyataan pada variabel *Turnover intention* (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,240. Nilai r hitung berada pada rentang 0,411 hingga 0,661, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti (Prastowo, 2021). Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

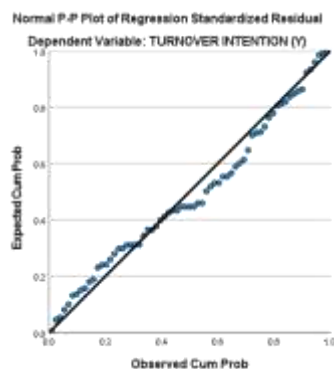
| Variabel                           | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------------|----------|------------|
| Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,719                   | 0,60     | Reliabel   |
| Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )  | 0,765                   | 0,60     | Reliabel   |
| <i>Turnover intention</i> (Y)      | 0,720                   | 0,60     | Reliabel   |

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,719, Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,765, dan *Turnover intention* (Y) sebesar 0,720. Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

## 3.2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki residual yang berdistribusi normal (Duli, 2020). Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot) dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pada Gambar 2, titik-titik residual pada Normal P-P Plot sebagian besar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi mendekati normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Normal Probability Plot

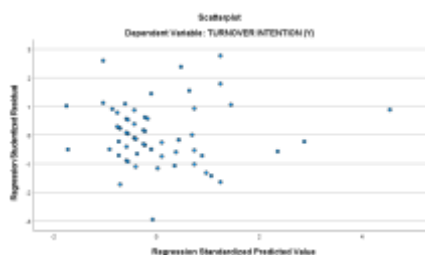
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample K-S  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 67                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.04846255              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .093                    |
|                                  | Positive       | .093                    |
|                                  | Negative       | -.063                   |
| Test Statistic                   |                | .093                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>d</sup>       |

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, residual model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Duli, 2020). Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Scatterplot dan uji Glejser. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan scatterplot pada Gambar 3, titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)     | 4.265                       | 1.879      |                           | 2.270  | .027 |
| Lingkungan Kerja | -.120                       | .071       | -.276                     | -1.689 | .096 |
| Fasilitas Kerja  | .039                        | .064       | .100                      | .609   | .544 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,096 dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,544. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi (Paramita et al., 2021). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup>                        |                  | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model                                            |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1                                                | (Constant)       |                         |       |
|                                                  | Lingkungan Kerja | 0,556                   | 1.797 |
|                                                  | Fasilitas Kerja  | 0,556                   | 1.797 |
| a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i> |                  |                         |       |

Berdasarkan Tabel 7, variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,556 dan VIF sebesar 1,797. Nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, asumsi multikolinearitas pada model regresi telah terpenuhi.

### 3.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>                        |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|--------------------------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                                            |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                                                | (Constant)       | 43.805                      | 2.909      |                           | 15.059 | <.001 |
|                                                  | Lingkungan Kerja | -.374                       | .110       | -.364                     | -3.404 | .001  |
|                                                  | Fasilitas Kerja  | -.441                       | .098       | -.479                     | -4.480 | <.001 |
| a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i> |                  |                             |            |                           |        |       |

Persamaan analisis regresi adalah:  $Y = 43,805 - 0,374X_1 - 0,441X_2 + e$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 43,805 menunjukkan nilai prediksi *Turnover Intention* ketika variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berada pada nilai konstan dalam model regresi.
2. Berdasarkan Tabel 8, nilai probabilitas (Sig.) untuk masing-masing variabel adalah: Lingkungan Kerja: 0,001 < 0,05 dan Fasilitas Kerja: < 0,001 < 0,05
3. Variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.
4. Lingkungan Kerja ( $X_1 = -0,374$ ): Setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan menurunkan *Turnover intention* sebesar 0,374 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Fasilitas Kerja ( $X_2 = -0,441$ ): Setiap peningkatan satu satuan pada Fasilitas Kerja akan menurunkan *Turnover intention* sebesar 0,441 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
6. Berdasarkan nilai Standardized Beta, Fasilitas Kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar terhadap *Turnover Intention* dibandingkan Lingkungan Kerja, dengan nilai absolut Beta sebesar 0,479 dibandingkan 0,364.

### 3.4. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover intention* (Y). Pengujian dilakukan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan. Hasil pengujian disajikan pada tabel 9.

### 1. Uji T (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengidentifikasi perbedaan antara variabel yang sedang diuji dalam hipotesis (Widyaningsih, 2021). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), terhadap *Turnover intention* (Y) secara parsial.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant)       | 43.805                      | 2.909      |                           | 15.059 | <.001 |
|       | Lingkungan Kerja | -.374                       | .110       | -.364                     | -3.404 | .001  |
|       | Fasilitas Kerja  | -.441                       | .098       | -.479                     | -4.480 | <.001 |

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar -3,404 dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) sebesar -4,480. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ( $df = 64$ ) adalah 1,998. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 3,404 > 1,998 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sedangkan variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 4,480 > 1,998 dengan nilai signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y).

#### a. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover intention* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki Nilai absolut t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,404 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,998, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ ., sehingga **H<sub>1</sub> diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

#### b. Pengaruh Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover intention* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) memiliki Nilai absolut t hitung variabel Fasilitas Kerja sebesar 4,480 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,998, dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ , sehingga **H<sub>2</sub> diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

### 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 404.215        | 2  | 202.108     | 46.705 | <.001 <sup>b</sup> |
| Residual     | 276.949        | 64 | 4.327       |        |                    |
| Total        | 681.164        | 66 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

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

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 46,705. Pengujian dilakukan melalui tabel ANOVA dengan membandingkan nilai signifikansi serta F hitung dengan F tabel untuk menilai kelayakan model regresi. Diketahui bahwa nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 64$  adalah 3,140. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Sig.  $< 0,001 < 0,05$  dan F hitung > F tabel ( $46,705 > 3,140$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y). Dengan demikian, **H<sub>3</sub> diterima**.

### 3.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada Tabel 11, nilai Adjusted R Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan menjelaskan variasi *Turnover intention* sebesar 58,1% melalui variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja. Sementara itu, 41,9% variasi *Turnover Intention* tidak dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dalam model penelitian.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Model Summary <sup>b</sup> |  | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|----------------------------|--|----------------------------|
|       |                   |          | Adjusted R Square          |  |                            |
| 1     | .770 <sup>a</sup> | .593     | .581                       |  | 2.08022                    |

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

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

### 3.6. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sinergi Integra Services bagian *Head Office*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -3,404 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah *turnover intention* karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

#### 2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sinergi Integra Services bagian *Head Office*. Hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar -4,480 dengan signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_2$  diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, semakin rendah *turnover intention* karyawan. Fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mendukung kelancaran dan efisiensi kerja serta meningkatkan kenyamanan karyawan.

#### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai F hitung sebesar 46,705 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,140 dengan signifikansi  $< 0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja mampu menjelaskan 58,1% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 41,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan ketersediaan fasilitas kerja secara bersama-sama berperan dalam menurunkan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Sinergi Integra Services. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, Fasilitas Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja dalam menurunkan *Turnover intention*. Secara simultan, kedua variabel dalam model mampu menjelaskan 58,1% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 41,9% variasi lainnya tidak dijelaskan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menjadi strategi yang efektif dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Sinergi Integra Services bagian *Head Office*.

Penelitian mendatang perlu mengeksplorasi variabel lain untuk menjelaskan sisa variasi sebesar 41,9% tersebut, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai perusahaan sejenis atau lintas industri agar dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Selain itu, penggunaan variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau keterikatan kerja (*job engagement*) sangat dianjurkan untuk mengungkap mekanisme hubungan secara lebih mendalam. Peneliti juga dapat menerapkan pendekatan longitudinal guna mengamati dinamika perubahan *turnover intention* hingga menjadi perilaku *turnover aktual* dalam jangka panjang.

### Referensi

- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Juniar, E. R., Muttaqijn, M. I., & Hadiwijaya, D. (2024). Job Involvement, Work Facilities, and Work Environment Influence *Turnover Intention* of Outsourced Employees (PT Angkasa Pura Solusi Integra - Soekarno Hatta International Airport). *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 181–189.



- <https://doi.org/10.35877/454ri.qems2387>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3(2), 736–747.
- Prastowo, S. L. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program SPSS*.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14–26.  
<https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Putra, V. R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 493–500.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23420>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.  
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sinergi, I. (2026). *Company Profile*. 1–24.
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi pada toko emas di Pasar Atom Surabaya. *AGORA: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Arsitektur Usakti*, 10(1), 121–131.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfa Beta Bandung.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Yohanes. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Widyaningsih, D. (2021). Statistika Bisnis. In *Yayasan Prima Agus Teknik*.
- William, M. M., & Sundiman, D. (2025). Employee Turnover Intention in Indonesian Organizations: The Role of Job Satisfaction (A System Dynamics and Latent Dirichlet Allocation (LDA) Study). *Binus Business Review*, 16(2), 207–222. <https://doi.org/10.21512/bbr.v16i2.12972>
- Yandi, A., Trimerani, R., & Ismiasih. (2023). *Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan*. 1–12. <https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/download/149/128>