

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang

Nazila Rasyita^{1*}, Alan Budi Kusuma²

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Ir H. Juanda No.39, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

e-mail korespondensi: rasyitanazila@gmail.com

Submit: 08-07-2025 | Revisi : 29-08-2025 | Terima : 05-09-2025 | Terbit online: 04-10-2025

Abstrak - Turnover karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan karena perusahaan menjadi kurang efisien dan efektif, kehilangan biaya perekrutan dan pelatihan pengembangan dan lainnya. Terjadinya turnover diawali oleh turnover intention, sedangkan turnover intention dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif statistika, dimana pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 70 responden. Teknik analisis data dilakukan melalui teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang dilihat dari nilai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,470 dan menunjukkan nilai thitung sebesar 5,093 > ttabel 1,994 dan lingkungan kerja berpengaruh positif diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,142 dan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,391 > ttabel 1,994. Secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari nilai F hitung 22,531 > F tabel 3,132.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Turnover Intention

Abstract - High employee turnover will harm the company because the company becomes less efficient and effective, loses recruitment costs and development training and others. The occurrence of turnover begins with turnover intention, while turnover intention is influenced by many factors including job satisfaction and work environment. This study aims to determine the effect of job satisfaction and work environment on turnover intention. This study is a quantitative statistical study, where data collection in this study uses a population sample of 70 respondents. The data analysis technique is carried out through multiple linear regression analysis techniques. The results of this study conclude that job satisfaction has a positive and significant effect partially on employee turnover intention at PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang seen from the value obtained a regression coefficient value of 0.470 and shows a t count value of 5.093 > t table 1.994 and the work environment has a positive effect obtained a regression coefficient value of 0.142 and shows a t count value of 2.391 > t table 1.994. Simultaneously, job satisfaction and work environment have a positive and significant influence as seen from the calculated F value of 22.531 > F table 3.132.

Keywords : Job Satisfaction; Work Environment; Turnover Intention

1. Pendahuluan

Saat ini, banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu isu terpenting bagi perusahaan, karena melalui sumber daya manusia segala sumber daya lainnya dalam perusahaan dapat berfungsi dan berjalan dengan baik. Menurut (Khaeruman et al. 2022). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sebagai komponen yang menjalankan aktivitas produksi dan implementasi dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat vital. Manusia perlu diperhatikan agar kinerja pegawai optimal.

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan, dengan prinsip pengelolaan dengan orientasi pada layanan dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan para karyawan. Perusahaan berperan aktif dengan terus meningkatkan kemampuan kerja agar mendorong terciptanya kompetensi manajerial untuk menyempurnakan hasil kerja.



Terkait dengan sumber daya manusia, salah satu permasalahan serius ada di dalam sumber daya manusia adalah perilaku turnover intention karyawan. Turnover adalah keinginan yang timbul dalam diri seorang untuk meningkatkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya (Tjahjono 2021). Turnover yang tinggi akan memberikan dampak bagi perusahaan terkait dengan kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas rendah. Namun tingkat perpindahan yang tinggi dapat memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan Pendidikan dan pengembangan karyawan baru, perusahaan juga dirugikan jika karyawan yang kompeten dibidangnya meninggalkan perusahaan.

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif dalam menjalankan kegiatan bisnisnya tidak lepas dari masalah turnover. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Resources Developmenr (HRD) diketahui bahwa tingkat turnover yang terjadi di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki angka yang cukup tinggi. PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif selama lima tahun yaitu dari 2021-2023 fluktuatif namun berada pada kisaran 10% sampai hampir 12% per tahun. Standar tingkat turnover dikatakan tinggi apabila melebihi 10% setiap tahunnya (Sitorus, 2021). Karena terjadinya turnover sebanyak 7 orang pada tahun 2023, maka jumlah karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif saat ini menjadi 62 karyawan.

Keinginan untuk berhenti muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan faktir yang memiliki pengaruh paling besar terhadap turnover intention karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang sulit di tangani. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap suatu pekerjaannya yang dihubungkan dengan keadaan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga menimbulkan perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Selanjutnya kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap.

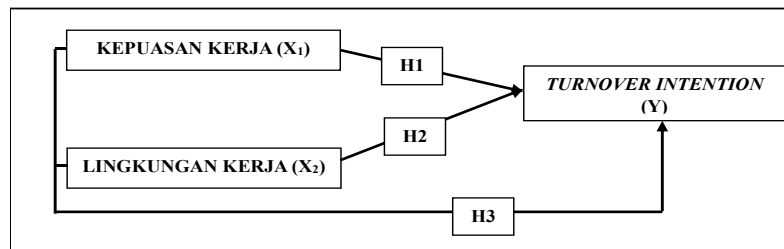
Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. Menurut (Hasibuan 2021) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan (Nabilah 2021) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menggambarkan rasa senang atau tidak nya, puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Kepuasan kerja dapat diukur melalui bebrapa indikator, Indrasari dalam (Wiliandari 2022) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervise, kepuasan terhadap rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Hakim Fachrezi and Khair 2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Rozi 2020) lingkungan kerja merupakan semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukan baginya. Menurut (Afandi 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Nitisemito dalam (Rico et al. 2023) lingkungan kerja merupakan pertimbangan penting untuk setiap pekerjaan kantor. Selama kebosanan dan kemalasan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya disebabkan oleh faktor-faktor yang melekat di tempat kerja, maka produktivitas akan terganggu. Menurut (Kurnia, Surabagiarta, and Suhariyanto 2022) lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini karyawan selalu berupaya untuk beradaptasi dengan beragam kondisi lingkungan sekitarnya. Menurut (Sedarmayanti 2020) secara garis besar terdapat 8 indikator lingkungan kerja, antara lain penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan kerja antar rekan kerja.

Turnover intention (niat untuk keluar) adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk mendapatkan kesempatan lain (Oktavia and Ali 2022). Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/perusahaan. Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Salimah 2021). Karyawan memiliki keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berheneti bekerja dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. Indikator *turnover* menurut Kartono dalam (Purnomo and Pebriani 2020), antara lain *Intention to quit* (niat untuk keluar), *Job search* (pencarian pekerjaan), *Thinking of quit* (memikirkan keluar).

Menurut (Nurhandayani 2022) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention* sesuai dengan hasil penelitian dari (Oktavia and Ali 2022) yang menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan teoritis variabel penelitian, maka kerangka pemikiran yang menunjukan pengaru Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang dapat dijelaskan dalam Gambar II. 1.



Sumber: Data diolah Peneliti (2025)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Melihat kondisi tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah memperjelas masalah yang diteliti. Berangkat dari masalah yang ada, peneliti membuat pertanyaan penelitian, apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif? Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif? Apakah Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif? Agar lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah, penelitian yang dibahas, dibatasi pada pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang, Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang sejumlah 70 karyawan. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan antara fenomena-femomena yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik. Tujuan penelitian kuantitatif adalah menguji hipotesis antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Sebelum memulai penelitian ini, peneliti harus terlebih dahulu menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2019) metode yang berdasarkan filsafat positif bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menguji data statistic yang akurat. Penlitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan bagaimana beberapa variabel independent menjelaskan hubungan dengan variabel dependen yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang.

Teori Sugiyono tersebut menjelaskan populasi adalah area atau wilayah atau suatu lingkungan yang terdiri atas subyek dan obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi untuk diteliti adalah karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang yang berjumlah 70 karyawan.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lebih dalam. Apabila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan populasi relatif kecil, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2019). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan sampel jenuh merupakan teknik

penentuan sampel yang digunakan kepada obyek penelitian dengan jumlah populasi yang relatif sedikit hanya dibawah 100 responden, sehingga seluruh populasinya dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni seluruh populasi berjumlah 70 karyawan.

Menurut Sugiyono observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain seperti wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak selalu berkomunikasi dengan orang, tetapi observasi bisa memakai objek yang lain (Sugiyono 2019). Dalam proses pengamatan teori tersebut menjelaskan observasi yang digunakan peneliti untuk mengamati permasalahan yang terjadi di perusahaan dan untuk mengetahui hal-hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini. Observasi ini dilakukan penulis dengan cara riset langsung di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang untuk mengamati adanya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang.

Uji kualitas data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, guna mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan juga uji reliabilitas guna mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Sandu Siyoto valditas merupakan alat ukur yang digunakan evaluator ketika melakukan kegiatan evaluasi sering dihadapkan pada persoalan akurasi, konsisten dan stabilitas sehingga hasil pengukuran yang diperoleh bisa mengukur dengan akurat sesuatu yang sedang diukur. Instrumen ini memang harus memiliki akurasi ketika digunakan. Konsisten dan stabil dalam arti tidak mengalami perubahan dari waktu pengukuran satu ke pengukuran yang lain (Siyoto 2018). Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid ataukah tidak. Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 70 karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Suatu pernyataan dari indikator dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ bernilai positif, sehingga pernyataan dari indikator tersebut dapat dibuktikan benar. Uji validitas bisa dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)]}} \quad (1)$$

Keterangan: r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y, n = Jumlah responden, x = skor item kuesioner, $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X, $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor Y

Secara generik, reliabilitas dapat didefinisikan sebagai konsistensi dari sebuah metode dan hasil penelitian (Dyah Budiastuti and Agustinus Bandur 2018). Teori tersebut menjelaskan uji reliabilitas merupakan kemampuan alat yang secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama diwaktu yang berbeda. Uji reliabilitas menggunakan hasil statistik *Cronbach Alpha* (Ca) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reabilitas yang memadai jika *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60, bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reabel. Dalam analisis ini digunakan rumus koefisien reabilitas sebesar 0,60. Berikut adalah rumus pengujian reliabilitas:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) + \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{ks_{t2}} \right\} \quad (2)$$

Keterangan: k = Jumlah item instrumen, M = Mean skor total, S^2_i = Varian total

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik (Mardiatmoko 2020). Regresi OLS itu mengasumsikan terdapatnya hubungan linear antara kedua variabel.

Menurut Ratna Wijayanti Daniar Paramita uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal *probability plot* pada *output* SPSS (Paramita 2015). Uji normalitas dapat diselesaikan menggunakan berbagai metode lain yang diantaranya seperti *chi square*, *kolmogrov-smimov*, *shapiro-wilk*, *skewness-kurtosis*, *lilliefors*, *Anderson darling*, Plot dan PP-Plot. Namun, tes normalitas tidak memiliki metode terbaik atau model yang paling tepat (Widyaningsih 2021). Pada penelitian ini akan dilakukan uji normal P-Plot nilai residual terdistribusi secara normal apabila garis (titik-titik) yang menggambarkan dan sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. Uji Histogram dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data/titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Untuk lebih sederhananya pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat profitabilitas > 0,05 maka data terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima.

Menurut Ratna Wijayanti Daniar Paramita uji multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulitmendapatkan estimasi yang tepat (Paramita 2021). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Menurut Mardiatmoko uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksetaraan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiaannya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute residual* (Mardiatmoko 2020). Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan *absolut residual* > 0,05

maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (Sugiyono 2019). Pengukuran hipotesis hendaknya valid dan *reliable*.

Menurut Mardiatmoko uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko 2020). Menurut Mardiatmoko Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko 2020).

Analisis regresi linear berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi linear berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel (X₁) dan (X₂) dengan satu variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (3)$$

Keterangan : Y = *Turnover Intention*, A = nilai konstanta, b₁, b₂ = koefisien regresi, X₁ = Kepuasan Kerja, X₂ = Lingkungan Kerja, e = Standar Error.

Korelasi determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\% \quad (4)$$

Keterangan: B = Beta (nilai *standardized coefficients*), Zero Order = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X₁ (Kepuasan Kerja), X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\% \quad (5)$$

Keterangan: Kd = Nilai koefisien determinasi, R² = Nilai koefisien korelasi

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kevalidan setiap persyaratan pada kuesioner penelitian. Suatu pernyataan kuisisioner dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ item, maka pernyataan suatu kuisisioner dinyatakan valid. Namun sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} < r_{tabel}$ item, maka pernyataan suatu kuisisioner dinyatakan tidak valid dengan standar signifikansi $< 0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.962	0.235	Valid
X1.2	0.945	0.235	Valid
X1.3	0.911	0.235	Valid
X1.4	0.918	0.235	Valid
X1.5	0.899	0.235	Valid
X1.6	0.852	0.235	Valid
X1.7	0.923	0.235	Valid
X1.8	0.930	0.235	Valid
X1.9	0.914	0.235	Valid
X1.10	0.859	0.235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Menurut tabel 1, Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1) diatas, dapat dinyatakan valid dikarenakan dari 10 item pernyataan diatas nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.963	0.235	Valid
X2.2	0.937	0.235	Valid
X2.3	0.906	0.235	Valid
X2.4	0.844	0.235	Valid
X2.5	0.874	0.235	Valid
X2.6	0.908	0.235	Valid
X2.7	0.920	0.235	Valid
X2.8	0.919	0.235	Valid
X2.9	0.868	0.235	Valid

Menurut tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dari 9 item pernyataan dapat dikatakan valid, dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.967	0.235	Valid
Y2	0.936	0.235	Valid
Y3	0.904	0.235	Valid
Y4	0.876	0.235	Valid
Y5	0.897	0.235	Valid
Y6	0.880	0.235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 3, Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* dapat dinyatakan 6 butir pernyataan tersebut valid, dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat diandalkan atau dipercaya dan reliabilitas berkaitan dengan ketetapan alat ukur. Pada pengujian uji reliabilitas ini memakai rumus koefisien *cronbach alpha*. Keandalan instrumen yang digunakan ditunjukkan dengan angka $\alpha > 0,6$. Jika angka $\alpha > 0,6$ bisa dinyatakan reliabel.

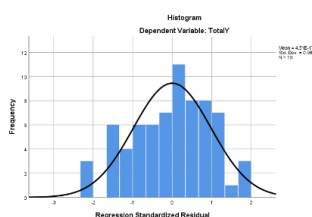
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Koefisien <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.977	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.972	0.6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.959	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 7, Uji Reliabilitas diatas, maka dapat diketahui angka *Cronbach's Alpha* Kepuasan Kerja (X_1) sejumlah 0.977, Lingkungan Kerja (X_2) sejumlah 0.972, *Turnover Intention* (Y) sejumlah 0.959 yang dimana semuanya menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hal ini bisa dinyatakan semua variabel diatas reliabel.

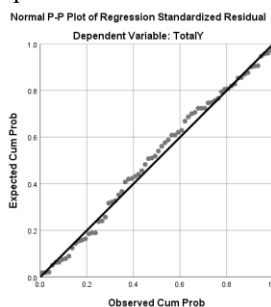
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi dari uji normalitas lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar 2.



Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Gambar 2. Histogram

Pada Gambar 2. Histogram bisa di lihat pada chart di atas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Gambar 3. P-Plot

Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan gambar 3, berdasarkan Gambar 3. Uji Normalitas Grafik Normal *P.P Plot of Regression Standarized Residual* diatas, dapat diketahui bahwasannya penyebaran *plot* tersebar disekitar sepanjang garis 45°. Maka bisa dikatakan adalah distribusi data residual normal.

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

		Unstandardized Predicted Value
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.0428571
	Std. Deviation	2.16847177
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.053
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 5, Uji Normalitas pada *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diatas, dapat diketahui bahwasannya dengan melihat angka signifikansi pada (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar $0,200 > 0,05$ dimana angka *Sig.* $> 0,05$, maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat sejauh mana berkaitan hubungan antara variabel-variabel independen. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Jika *VIF* < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6.

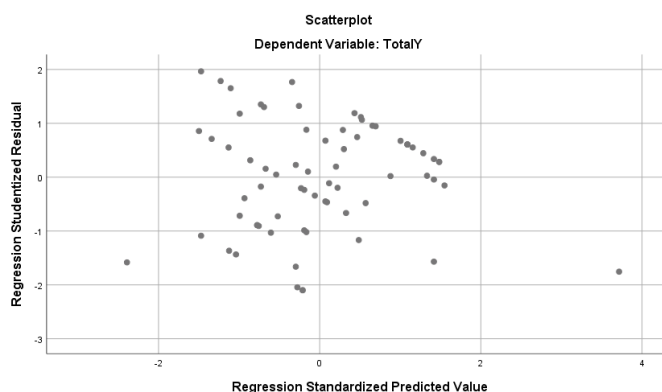
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja (X_1)	.886	1.129
	Lingkungan Kerja (X_2)	.886	1.129

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 6, Hasil Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwasannya jumlah *Tolerance* dalam Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai nilai sama yaitu $0.886 > 0.10$ dan jumlah VIF kedua variabel tersebut sejumlah $1.129 < 10$. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji Heteroskedastisitas bisa dilihat dengan gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Gambar 4. Scatterplot

Dari hasil Gambar 4, Uji Heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui tidak memiliki pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat, yakni variabel kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil uji regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.795	4.586		3.444	.001
Kepuasan Kerja	.470	.092	.511	5.093	.000
Lingkungan Kerja	.142	.060	.240	2.391	.020

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Menurut tabel 7 hasil *output* dari analisis regresi diatas, tercatat nilai konstanta sebesar 15,795, nilai koefisien B_1 , untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,470 dan koefisien B_2 untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,142. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (6)$$

$$Y = 15,795 + 0,470 + 0,142 + e$$

Keterangan : Y : *Turnover Intention*, a : Konstanta, b_1 : Koefisien variabel kepuasan kerja, b_2 : Koefisien variabel lingkungan kerja, X_1 : Kepuasan kerja, X_2 : Lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan regresi berganda dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 15,795 artinya apabila kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai sama dengan nol (0), maka nilai Y sama dengan nilai konstanta, yakni 15,795.
- Nilai koefisien b_1 variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai 0,470 artinya bilai nilai koefisien b_1 turun satu satuan, maka nilai Y akan naik satu satuan. Dapat diartikan bila kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan *turnover intention*.
- Nilai koefisien b_2 variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai 0,142 artinya bilai nilai koefisien b_2 turun satu satuan, maka nilai Y akan naik satu satuan. Dapat diartikan bila kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial antara variabel bebas, meliputi kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni *turnover intention*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji T, yakni :

- Berdasarkan nilai statistic tabel

- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Besar nilai t_{tabel} dengan 70 responden, sebesar 1,994. Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel = $t (a/2; n-k-1) = (0,05/2 : 70-2-1) = (0,025 : 67) = 1,996$ dan probabilitas 0,05.

- Berdasarkan nilai probabilitas

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Hasil analisis data untuk uji T disajikan pada tabel 8. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 8 dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut :

- Uji t berdasarkan nilai statistik table

- Berdasarkan hasil uji t pada statistik tabel, dapat diketahui bahwa t_{hitung} kepuasan kerja (5,093) $> t_{tabel}$ (1,994), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dengan variabel *turnover intention* (Y) (Sugiyono 2023).
- Berdasarkan hasil uji t pada statistik tabel, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (2,391) $> t_{tabel}$ (1,994), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel

lingkungan kerja (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y) (Sugiyono 2023).

b. Uji t berdasarkan nilai probabilitas

- 1) Berdasarkan nilai probabilitas, nilai sig pada variabel kepuasan kerja yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dengan variabel *turnover intention* (Y) (Sugiyono 2023).
- 2) Berdasarkan nilai probabilitas, nilai sig pada variabel lingkungan kerja yaitu $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y) (Sugiyono 2023).

Tabel. 8 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.795	4.586		3.444	.001
	Kepuasan Kerja	.470	.092	.511	5.093	.000
	Lingkungan Kerja	.142	.060	.240	2.391	.020

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Uji F digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat *turnover intention*. Dasar pengambilan keputusan uji F sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai statistik tabel

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Besar nilai F_{tabel} dengan 70 responden sebesar 3,132. Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan melihat nilai $f(k; n - k) = (2; 70 - 2) = (2; 68) = 3,132$ dan probabilitas 0,05.

b. Berdasarkan nilai probabilitas

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Hasil uji F ditampilkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.457	2	162.228	22.531	.000 ^b
	Residual	482.415	67	7.200		
	Total	806.871	69			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

a. Berdasarkan nilai statistik tabel

Berdasarkan tabel 9 hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 22,531 > f_{tabel} (3,132)$. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan variabel *turnover intention*.

b. Berdasarkan nilai probabilitas

Berdasarkan tabel 9 hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan variabel *turnover intention*.

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan Hasil uji koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat dengan tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.384	2.683

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2) diatas, bahwa diketahui Koefisien Determinasi (R^2) pada angka *R Square* sebanyak 0,402. Hal tersebut mengunjukkan bahwasanya ada konstribusi Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang sebesar 40,2%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 59,8% (100% - 40,2%).

Kepuasan kerja merupakan rasa puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,470 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,093 > t_{tabel} 1,994 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang diterima.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,142 dan menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 2,391 > t_{tabel} 1,994 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,020 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang diterima.

Hasil pengujian F-test pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang diperoleh nilai F hitung 22,531 > F tabel 3,132 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif sehingga hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang dapat diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Dilihat dari nilai t_{hitung} 5,093 > t_{tabel} 1,994, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Dilihat dari nilai t_{hitung} lingkungan kerja 2,391 > t_{tabel} 1,994. Secara simultan, variabel independen Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen *Turnover Intention* pada di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. Dilihat dari hasil nilai F_{hitung} > F_{tabel} (16,470 > 3,16) dan nilai Sig 0,000 < 0,05.

Referensi

- Afandi, Pandi. (2021). *Concept & Indicator Human Resources Manajegement for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Yogyakarta.
- Dyah Budiastuti, and Agustinus Bandur. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Metode Penelitian*. Jakrta: Mita Wacana Media.
- Hakim Fachrezi, and Hazmanan Khair. (2021). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.” *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)* 3(2): 130–42.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Burni Aksara.
- Khaeruman et al. (2022). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV.AA. Rizky Jakarta.
- Kurnia, Yuliani D, I Ketut Surabagiarta, and Suhariyanto. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3(1): 3193.
- Mardiatmoko, Gun -. (2020). “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda.” *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14(3): 333–42.
- Nabilah, F. A. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta.” *Universitas Tarumanagara Jakarta*: 1–105.
- Nurhandayani, A. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108–10.
- Oktavia, S. D, and S Ali. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19.” 6(2): 2085–2100.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Lumajang: Widyagama Press
- Purnomo, A. K, and W Pebriani. (2020). “Anteseden Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit ‘X’ Bandung Barat.” *Mbia* 19(1): 1–11.
- Rico, R, M Adawiyah, U Ushansyah, and N Iknor. (2023). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala.” *Journal on Education* 5(4): 13228–42.
<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2323%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2323/1950>.
- Rozi, Fahrul. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan) Fahrul.” *Juornal Economic and Strategy (JES)* 1(1): 1–10.
- Salimah, Z. (2021). “Literatur Review: Turnover Intention.” *Youth & Islamic Economic Journal* 1(1): 1–5.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siyoto, Sandu. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. 1st ed. ed. Ayub. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 1st–28th ed. ed. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. MT. Bandung: Jakarta : Alfabeta.
- Wiliandari. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tjahjono, H. K. (2021). “Bunga Rampai Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional.” *Journal of Chemical Information and Modeling*: 1689–1699.
- Widyaningsih, Dewi. (2021). *Statistika Bisnis*. 1st ed. ed. Ayub. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Wiliandari, Y. (2022). “Kepuasan Kerja Karyawan.” *Society* 6(2): 81–95.
<https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>