

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT NRI GLOBAL MANDIRI

Cintiya Putri Utami^{1*}, Desy Suryani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email : cintiyaputri07@gmail.com^{1*}, dessy.dsn@bsi.ac.id²

ABSTRAK

Seluruh perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas harus memperhatikan faktor-faktor penting yang menjadi pengaruh dalam menemukan sumber daya manusia yang unggul. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang berkualitas ialah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan juga lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di PT NRI Global Mandiri. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert 5 poin dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang pengambilan sampelnya dari seluruh jumlah populasi pada lokasi penelitian sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan hasil olah data uji f hitung $31,079 > f$ tabel $3,23$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan hasil uji t hitung pada variabel X1 $-7,882 < -2,021$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, pada hasil uji t hitung pada variabel X2 $3,670 > 2,021$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pada uji koefisiensi determinasi nilai R Square yang diperoleh ialah $61,3\%$, artinya variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh $61,3\%$ terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

All companies certainly want to have quality human resources, so that companies have quality employees must pay attention to important factors that influence finding superior human resources. This study aims to determine the effect of job satisfaction and work environment on turnover intention. This research was conducted at PT NRI Global Mandiri. The

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyrtari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musyrtari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

method of collecting data for this study was by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale using a saturated sampling technique whose samples were taken from the entire population at the research location of 42 employees. The data analysis technique used data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, f-test and coefficient of determination testing. The results of this study indicate that job satisfaction and work environment have a significant effect on turnover intention, with the results of the f-test data processing of $31.079 > f \text{ table } 3.23$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. And the results of the t-test on variable X1 $-7.882 < -2.021$ with a significance of $0.000 < 0.05$, on the results of the t-test on variable X2 $3.670 > 2.021$ with a significance of $0.000 < 0.05$ This means that job satisfaction and work environment partially have a significant effect on turnover intention. In the coefficient of determination test, the R Square value obtained was 61.3%, meaning that the variables of job satisfaction and work environment have a 61.3% effect on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Untuk mencapai suatu tujuan, suatu organisasi pasti memerlukan sumber daya manusia yang besar. Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan komponen penting bagi keberhasilan dan ekspansinya di masa depan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan pelaksana yang akan mengelola dan menggunakan berbagai komponen, termasuk bahan baku, modal, dan mesin, agar komponen-komponen tersebut dapat digunakan dengan sukses dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Perkembangan PT NRI Global Mandiri memiliki suatu tingkatan nilai yang tinggi Meskipun PT NRI Global Mandiri mempunyai skor yang tinggi karena dampak dari banyaknya pekerja yang bekerja keras dan efektif serta berkontribusi positif terhadap prestasi perusahaan, namun kemungkinan terjadinya turnover masih ada. Salah satu karyawan dalam permasalahan ini menyatakan bahwa tujuan di balik turnover adalah karena sifat pekerjaan yang berulang-ulang sehingga dapat menimbulkan kejenuhan dan kebosanan, dan penyebab lainnya ditandai dengan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, seperti halnya dilihat dari faktor lingkungan kerja, gaji yang diperoleh, hubungan atau komunikasi antara atasan dan sesama karyawan. Gejala kemungkinan yang terjadi Tingkat ketidakhadiran pegawai di PT NRI Global Mandiri menunjukkan rendahnya kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah elemen lain yang mungkin berkontribusi terhadap kecenderungan untuk keluar. Lingkungan kerja merupakan suasana dan kondisi di tempat kerja yang mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dijamin oleh lingkungan kerja yang positif. Jadi dari itu, ketika lingkungan kerja tinggi, keinginan karyawan berpindah ke perusahaan baru akan rendah.

Berdasarkan pengamatan, lingkungan kerja pada PT NRI Global Mandiri sudah cukup baik, dilihat dari fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kegiatan operasional. Ruang kerja yang dimiliki PT NRI Global Mandiri sudah cukup terlihat rapi dan bersih, namun peneliti pernah menjumpai, lingkungan kerja terutama kondisi kantor terlihat berantakan. Hal tersebut disebabkan karena pada saat itu, penjualan produk sangat meningkat, sehingga bekas-bekas seperti kardus, plastik, solasi untuk mengemas produk tergeletak dimana-mana. sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan untuk bekerja.

Perusahaan kecantikan PT NRI Global Mandiri yang berpusat di Petojo, Jakarta Pusat juga mengalami fenomena *turnover intention*.

Tabel 1. Turnover Karyawan PT NRI Global Mandiri

| Tahun | Total Karyawan Awal | Masuk | Keluar | Total Karyawan Akhir | Persentase |
|-------|---------------------|-------|--------|----------------------|------------|
| 2021 | 68 | 1 | 6 | 63 | 9,16% |
| 2022 | 63 | 9 | 9 | 63 | 14,2% |
| 2023 | 63 | 8 | 14 | 49 | 25% |
| 2024 | 49 | 1 | 6 | 42 | 13,1% |

Menurut data perusahaan diatas, turnover yang dialami oleh PT NRI Global Mandiri mengalami fluktuasi, yang artinya setiap tahun, karyawan yang berhenti bekerja di perusahaan mengalami peningkatan juga penurunan Hal yang mendasari karyawan berhenti bekerja atau resign ialah salah satunya pada rasa kepuasan kerja serta kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan.

Kesehatan emosional dan fisik karyawan mungkin akan sangat terganggu bila ada *turnover intention*, karena hal ini pada akhirnya mengakibatkan terjadinya perpindahan. Para pekerja tidak hanya pindah secara fisik, namun mereka juga membawa serta informasi dari perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya. Hal ini berdampak lebih dari sekedar pekerja, perusahaan pun mengalami kerugian. Tingkat pergantian pegawai yang tinggi juga dapat berdampak pada orang-orang yang tetap bekerja di organisasi tersebut. Adanya lowongan kerja yang terbuka dapat menyebabkan pegawai yang tersisa menjadi tidak nyaman dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan mereka mencari kemungkinan yang lebih baik di tempat lain. Mengingat kekhawatiran di atas, peneliti ingin menyelidiki topik berikut. Oleh karena itu, peneliti menjadikan gagasan tersebut sebagai landasan dalam penulisan skripsi yang diberi judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT NRI Global Mandiri".

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut (Aulia, 2023) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dalam diri karyawan yang mampu mempengaruhi ataupun yang tidak mempengaruhi dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah situasi emosional yang mengarahkan seorang karyawan pada sikap positif dalam mengukur pekerjaannya dan dalam menilai lingkungan kerja yang dihadapi (Susanti, 2019). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang saling berhubungan dengan emosional seorang karyawan

dalam hal positif selama karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya serta menyelesaikannya dengan mendapat hasil kerja yang baik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan unsur umum terkait dengan Penting bagi karyawan untuk memiliki akses terhadap fasilitas dan lingkungan kerja yang membantu mereka dalam pekerjaan mereka. Meskipun pekerja yang termotivasi dapat memperoleh manfaat dari lingkungan kerja yang mendukung, peralatan yang tidak memadai di kantor dapat mengurangi produktivitas, jadi akan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya (Ramadhoani, 2020).

Turnover Intention

Turnover Intention menggambarkan keinginan seorang pekerja untuk berhenti dari posisinya setelah bekerja di suatu bisnis. Ini mengungkapkan keinginan untuk keluar dan bekerja di organisasi lain untuk mengejar kesempatan kerja yang lebih menguntungkan (Mataram *et al.*, 2022). *Turnover Intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk sering meninggalkan organisasi dan digantikan oleh karyawan lain (Fauzi *et al.*, 2022). Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa *turnover intention* menggambarkan keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya.

METODE PENELITIAN

Riset ini mengaplikasikan metodologi kuantitatif berdasarkan data statistika. Riset ini menjawab permasalahan penelitian yang teknik pengumpulan data serta penyajian data dalam bentuk format angka. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berdasarkan survei. Metode penelitian seperti survei digunakan untuk mengetahui hal-hal spesifik seperti berapa banyak individu, apa kesan mereka, atau pesan apa yang dikirimkan yang kemudian pengambilan data sampel dari satu populasi (Dhaifullah *et al.*, 2022). Pada penelitian ini, kelompok yang menjadi subjek riset ini ialah karyawan PT NRI Global Mandiri. Kemudian dengan populasi karyawan di PT NRI Global Mandiri berkeseluruhan 42 orang sehingga jumlah sampel yang diambil yaitu keseluruhan dari populasi.

Pada penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik statistik deskriptif untuk mengumpulkan informasi dari sekeseluruhan orang dan diproses dengan cara statistik. Metode ini mencakup observasi dan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada para karyawan di perusahaan tersebut yang kemudian dijawab sesuai dengan situasi yang sesungguhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

1) Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan data deskripsi jawaban responden terkait variabel Kepuasan Kerja (X1) hasil dari uji frekuensi, bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab oleh responden atau karyawan PT NRI Global Mandiri terdapat pada item pernyataan nomor 2 dengan pernyataan "pekerjaan yang saya kerjakan didapat sangat berarti oleh perusahaan' dengan jumlah karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" sebanyak 6

responden, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 25 responden, yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 6 responden, yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 4 responden, dan yang menyatakan “Sangat Tidak setuju” 1 responden.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan data deskripsi jawaban responden terkait variable Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan Pernyataan “pegawai mempunyai hubungan yang baik dengan atasannya” merupakan pernyataan yang paling sering dijawab oleh responden atau karyawan PT NRI Global Mandiri Jakarta, sesuai dengan gambaran data tanggapan responden terkait variabel Lingkungan Kerja (X2) dari frekuensi tes. Sebanyak 9 responden menyatakan “Sangat Setuju”, 27 responden menyatakan “Setuju”, 4 responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 2 responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju”.

3) Turnover Intention (Y)

Gambaran data tanggapan responden terhadap variabel Turnover Intention (Y) dari uji frekuensi ditampilkan pada tabel di atas. Jelas sekali bahwa pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan saya” yang nomor 4 merupakan pernyataan yang paling sering dijawab oleh responden atau karyawan PT NRI Global Mandiri Jakarta. Dari responden tersebut, 3 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 19 orang tidak setuju, dan 4 orang sangat tidak setuju.

2. Uji T

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α)= 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha= 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha= 0,05$) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($\alpha= 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($\alpha= 0,05$) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 2. Hasil Uji T

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| | B | | Beta | | |
| 1 (Constant) | 18.004 | 2.792 | | 6.449 | .000 |
| Kepuasan Kerja | -.417 | .053 | -.897 | -7.882 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .314 | .086 | .418 | 3.670 | .001 |

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Dapat diketahui skor t hitung variabel independen kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada tabel hasil uji t. Skor tersebut sebesar -7,882 lebih kecil dari skor t kritis sebesar -2,021 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pengukur

kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT NRI Global Mandiri.

Dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ jadi diperoleh skor thitung sebesar 3,670 pada variabel bebas lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat keinginan berpindah (Y). Hasil ini lebih besar dari skor ttabilitas sebesar 2,021 yang menunjukkan penolakan Ho. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Y) sangat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X2) PT NRI Global Mandiri.

3. Uji F

Berikut penentuan kriteria pengujian pada taraf signifikansi (α) = 0,05:

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka Ho diterima dan Ha ditolak

Tabel 3. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 365.065 | 2 | 182.533 | 31.079 | .000 ^b |
| Residual | 229.054 | 39 | 5.873 | | |
| Total | 594.119 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

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

Dengan $df_1 = n-k = 42-2 = 40$ dan $df_2 = k-1 = 3-1 = 2$, maka skor f pada penelitian ini dicari pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hasilnya, uji f yang diperoleh sebesar 3,23. Hasilnya Ho ditolak berdasarkan skor f hitung sebesar 31,079 $>$ f tabel 3,23 dan skor signifikansi $0,000 < 0,05$. Penulis menyimpulkan bahwa *Turnover intention* (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) di PT NRI Global Mandiri.

4. Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kepuasan Kerja (X1)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .690 ^a | .476 | .463 | 2.789 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi parsial variabel bebas kepuasan kerja (X1) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y), dapat diketahui nilai R square 0,476, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 47,6% terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .580 ^a | .336 | .320 | 3.140 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi parsial Skor R square sebesar 0,336 menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y). Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X2) sebesar 33,6%.

2) Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .783 ^a | .613 | .593 | 2.429 |

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

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi simultan variabel bebas kepuasan kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y), dapat diketahui nilai R square 0,613, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga hasil persentase kontribusi pengaruh variabel independent (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis regresi, skor koefisien regresi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif sebesar -0,422. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT NRI Global Mandiri lebih besar kemungkinannya untuk berencana meninggalkan pekerjaannya jika merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, temuan uji t menunjukkan mempunyai skor -t hitung < -t tabel atau $-7,882 < -2,021$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebanyak 47,6% terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan, pada data kepuasan kerja (X1) terdapat butir Mayoritas responden dan pekerja PT NRI Global Mandiri tidak setuju bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Achmad Fauzi, Annisa Suci Wulandari, Della Restu Cahyani, Nia

Nurfitri, Nila Khairani, Ramara Deva, dan Silvia Nursafitri (2022) yang menemukan bahwa niat turnover karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

2. Pengaruh X2 Terhadap Y

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai skor koefisien regresi positif sebesar 0,319. Artinya keinginan untuk keluar akan rendah jika lingkungan kerja di PT NRI Global Mandiri semakin baik. Sebaliknya, pada ambang signifikansi $0,001 < 0,05$ maka uji t variabel bebas lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat turnover intention (Y) menghasilkan skor t hitung sebesar 3,670 lebih tinggi dari t tabel skor 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Pada uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebanyak 33,6% terhadap turnover intention. Dengan demikian, niat turnover karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan survei yang diberikan peneliti kepada partisipan atau anggota staf PT NRI Global Mandiri, bahwa kebersihan kantor sudah memadai, namun dilihat dari sirkulasi udara kurang memadai dan warna dinding ruang kerja tidak terlihat aesthetic. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Melinda Ussu, Olivia S. Nelwan, dan Regina T. Saerang (2023) yang menemukan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

3. Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil uji f hitung 31,079 > f tabel 3,23 dan skor signifikan $0,000 < 0,05$ yang maknanya H_0 ditolak dan H_a3 diterima. Maknanya Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak besar terhadap niat untuk berhenti. Hal ini dikuatkan dengan skor R square penelitian sebesar 0,613 yang menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (turnover intention) adalah sebesar 61,3%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nawal Yazid Thalib, Dadan Ridwanuloh, dan Himyatul Hidayah (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja semuanya berpengaruh besar terhadap niat meninggalkan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Turnover intention* pekerja PT NRI Global Mandiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan skor t hitung sebesar -7,882 lebih kecil dari skor t tabel sebesar -2,021 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yaitu kurang dari 0,05.
2. Dengan ambang batas signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka skor t hitung sebesar 3,670 lebih besar dari skor t tabel sebesar 2,021 menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT NRI Global Mandiri berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Penelitian ini dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan Skor f hitung sebesar 31,079 lebih tinggi dari skor f tabel sebesar 3,23, dan skor signifikan $0,000 < 0,05$.

4. Pada nilai koefisien determinasi (R square) secara simultan sebesar 0,613 menunjukkan bahwa faktor independen dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja, memberikan pengaruh sebesar 61,3% terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.
5. Dan nilai koefisien determinasi (R square) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 47,6% terhadap *turnover Intention*, dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 33,6% terhadap *turnover intention*
6. Pada perhitungan analisis regresi linear berganda didapat bahwa nilai konstanta sebesar 18.000, bahwa jika variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama bernilai 0, maka *turnover intention* karyawan di PT NRI Global Mandiri sebesar 18.000. Nilai Koefisien kepuasan kerja sebesar -0,422 yang berdampak *negative*, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *turnover intention* karyawan PT NRI Global Mandiri sebesar 0,422, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,319 menunjukkan dampak positif, menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *turnover intention* sebesar 0,319 dengan asumsi semua variabel lainnya tetap.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat meninjau kembali terkait kepuasan kerja terutama pemberian gaji, pemberian bonus, serta promosi jabatan. Agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga tingkat *turnover* karyawan rendah.
2. Lingkungan kerja PT NRI Global Mandiri sudah tergolong baik, namun ada beberapa yang dirasa kurang memadai, mulai dari sirkulasi udara dan warna dinding yang terkesan tidak aesthetic, hal ini perusahaan dapat menyesuaikan kembali terkait lingkungan kerja, agar pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan berjalan optimal.
3. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk jenis penelitian yang sama dengan menggunakan seluruh variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga hasilnya lebih lengkap dan akurat. Hal ini dapat dijadikan pedoman bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan hasil penelitian dengan merancang metode penelitian dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil penelitian demi kemajuan ilmu pengetahuan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada stakeholder PT NRI Global Mandiri seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Talib Yunus dan Nurul Fitriani Rahmadani. (2022). *Kepuasan Kerja*.
- Adityarini, D., Andry, A., & Adhikara, M. . A. (2020). Halo Effect in the *Turnover Intention* of Nurses at Hospital "X." *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 9(1), 85–99. <https://doi.org/10.18196/jmmr.91119>
- Aulia, D. H. B. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Bagus Teguh Yunanto, W. H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Chusnul Kotimah, Evi, & Rizkya Dwi Safitri. (2023). Turnover intention pada karyawan telework: Tinjauan literatur sistematis. *Cognicia*, 11(2), 112–120.
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v11i2.28932>
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Dhaifullah, I. R., Muttanifudin H, M., Ananda Salsabila, A., & Ainul Yaqin, M. (2022). Survei Teknik Pengujian Software. *Journal Automation Computer Information System*, 2(1), 31–38.
<https://doi.org/10.47134/jacis.v2i1.42>
- Ditta Ayu Anggraini, Singmin Johanes, L. (2020). *the Role of Job Satisfaction Mediate the Influence of*. 1(6), 1012–1022. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Eddy Roflin, Iche Anriyani Liberty, P. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran* (M. Nasrudin (ed.)). NEM.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., & Nurfitri, N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2), 229–241.
- Feny Rita Fiantika, Kusmaya Ambarwati, A. M. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Y. Novita (Ed.), *Rake Sarasin* (Issue Maret). PT. Gelobal Eksekutif Teknologi.
- Hadyati Harras, Endang Sugiarti, W. (n.d.). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (Wahyudi (ed.); Issue April 2020). Unpam Press.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Stastitika Seri Dasar Dengan SPSS*. In *Media Sains Indonesia : Bandung*. Media Sains Indonesia.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. 20(1), 77–86.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Wahyudi (ed.)). Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir. Sutopo, S.Pd (ed.)). Alfabeta Bandung.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>