

Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada pt toba surimi industries tbk

Mas Septa Arta Daniel Manik^{1*}, Azzatillah²

^{1*}Universitas Terbuka, Jakarta Selatan, Indonesia, arthadaniel@gmail.com

²Universitas Wiralodra, Indramayu, Indonesia, Azzatillah09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Toba Surimi Industries Tbk. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian melibatkan 70 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, uji korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berkontribusi dalam mempengaruhi *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar kepuasan kerja dan lingkungan kerja turut berperan dalam menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

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

1. Pendahuluan

Industri pengolahan hasil laut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perekonomian global, terutama dalam hal penciptaan lapangan kerja, perdagangan internasional, dan peningkatan pendapatan negara. Sektor ini tidak hanya berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan pangan global, tetapi juga sebagai salah satu sektor yang mendukung banyak ekonomi lokal di negara-negara berkembang (Hapsari, 2023). Dalam konteks ini, keberlanjutan industri pengolahan hasil laut menjadi semakin penting, mengingat tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan dampak dari perubahan lingkungan kerja yang dinamis. SDM yang berkualitas dan produktif merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Elu, 2024), dan menurunkan *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, menjadi salah satu isu utama yang perlu diperhatikan (Ardan & Jaelani, 2021).

Tingginya tingkat *turnover* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, termasuk peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, penurunan moral karyawan, serta berkurangnya produktivitas dan stabilitas organisasi (Janna, 2023). *Turnover intention* dapat dianggap sebagai sinyal awal yang mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi yang perlu segera dievaluasi, terutama terkait dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan (Gunawan & Andani, 2020). Oleh karena itu, penurunan tingkat *turnover* menjadi prioritas utama bagi banyak perusahaan yang berusaha mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan mengurangi biaya terkait penggantian karyawan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja, yang mencakup berbagai aspek seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas (Sutrisno, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh langsung dalam menurunkan *turnover intention* (Jariyah & Swasti, 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mengurangi *turnover intention* (Wulandari, et al, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam mengurangi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup kedua aspek, yaitu lingkungan fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan

di tempat kerja dan lingkungan non-fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antar individu di dalam organisasi (Sedarmayanti, 2017).

PT Toba Surimi Industries Tbk, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pengolahan hasil laut, menghadapi tantangan serupa dengan perusahaan-perusahaan lain dalam hal pengelolaan SDM, khususnya terkait dengan *turnover intention*. Meskipun perusahaan ini telah melakukan berbagai inisiatif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, tingkat *turnover intention* karyawan di PT Toba Surimi Industries Tbk masih cukup tinggi. Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat *turnover* yang tinggi mengganggu stabilitas operasional dan menyebabkan gangguan dalam proses produksi serta pengelolaan tim. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* ini antara lain kurangnya kepuasan dan lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

Meskipun banyak penelitian telah membahas hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*, namun penelitian yang berfokus pada konteks perusahaan seperti PT Toba Surimi Industries Tbk masih terbatas. Penelitian yang ada lebih banyak dilakukan di sektor lain atau bersifat umum, tanpa mempertimbangkan karakteristik perusahaan yang berada dalam industri pengolahan hasil laut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

2. Pengembangan Hipotesis

2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkannya. Penelitian oleh Gumilang (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, di mana dimensi seperti gaji, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja berkontribusi pada kepuasan tersebut. Selain itu, penelitian oleh O'Connor (2018) mengonfirmasi bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi *Turnover Intention* dikalangan karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sehingga hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H₁: Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan pada *Turnover Intention*

2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Penelitian oleh Oktavia (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja yang memadai, memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian oleh Salehah (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi menurunkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian lingkungan kerja yang positif akan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H₂: Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Pada *Turnover Intention*

2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Ketika kepuasan kerja dan lingkungan kerja digabungkan sebagai variabel independen, dampaknya terhadap *Turnover Intention* semakin kuat. Penelitian oleh Pertiwi et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan tingkat *Turnover Intention*, di mana kedua faktor tersebut berkontribusi menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi. Selain itu, penelitian oleh Putra dan Adiputra (2023) menekankan bahwa kombinasi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat niat untuk melakukan *turnover*. Sehingga hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H₃: Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Pada *Turnover Intention*

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui data numerik, yang memungkinkan evaluasi yang lebih sistematis dan objektif terhadap pengaruh variabel yang diteliti (Creswell, 2014). Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pemilihan sampel dilakukan dengan kriteria seleksi sebagai berikut: (1) karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama minimal tiga bulan, dan (2) karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Suatu item atau indikator dinyatakan valid jika nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (Sekaran & Bougie, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran dari kuesioner yang digunakan. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Field, 2018).

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal, yang merupakan asumsi dasar dalam banyak analisis inferensial seperti regresi. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Pallant, 2020).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear yang sangat tinggi antar variabel independen yang dapat mengganggu hasil analisis regresi. Uji ini diterima jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, tidak terdapat multikolinearitas yang berarti (Field, 2018).

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah kondisi dalam model regresi di mana varians dari *error term* tidak konstan di seluruh nilai variabel independen. Model regresi dianggap memenuhi

asumsi homokedastisitas (diterima) jika uji statistik menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, menandakan bahwa varians *error term* bersifat konstan (Wooldridge, 2019).

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen. Uji regresi linear berganda diterima jika variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hair et al., 2010). Berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS 17.0, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana Y adalah variabel dependen, dan X_1 , X_2 , X_3 adalah variabel independen. Hasil diterima jika nilai *p-value* untuk masing-masing variabel independen lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dianggap berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05. Artinya, jika $p < 0,05$, maka variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap model (Pallant, 2020).

6. Uji F

Uji F dilakukan untuk untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji F diterima jika nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05. Artinya, jika $p < 0,05$ (Cohen et al., 2013).

7. Uji Korelasi (R)

Koefisien korelasi Pearson (r) mengukur derajat kedekatan antara dua variabel, dengan nilai antara -1 dan +1. Nilai $r = 1$ menunjukkan hubungan positif sempurna, $r = -1$ menunjukkan hubungan negatif sempurna, dan $r = 0$ menunjukkan tidak ada hubungan linier antara kedua variabel (Cohen et al., 2013).

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model yang dibangun. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan baik (Hair et al., 2010).

4. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*, disajikan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator dan Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,680	0,235	Valid

2	Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,635	0,235	Valid
3	Gaji yang saya dapatkan cukup untuk menghidupkan keluarga	0,507	0,235	Valid
4	Penghasilan yang saya dapatkan membuat semangat bekerja	0,382	0,235	Valid
5	Yang berkinerja baik memperoleh kesempatan jenjang karir	0,663	0,235	Valid
6	Merasa mempunyai kesempatan untuk berkembang	0,618	0,235	Valid
7	Berhubungan baik dengan seluruh karyawan	0,495	0,235	Valid
8	Pengawas selalu memperhatikan kondisi bawahannya	0,753	0,235	Valid
9	Tidak adanya situasi senioritas	0,426	0,235	Valid
10	Selalu mengajarkan jika ada karyawan baru	0,427	0,235	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam indikator variabel kepuasan kerja valid dan dapat digunakan dalam model pengujian.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator dan Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Perlengkapan penerangan di area kerja belum memadai	0,539	0,235	Valid
2	Pencahayaan di area kerja membuat tidak nyaman penglihatan	0,530	0,235	Valid
3	Temperatur ruangan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0,501	0,235	Valid
4	Kurang adanya ventilasi udara	0,564	0,235	Valid
5	Tempat kerja selalu bau tidak sedap	0,527	0,235	Valid
6	Tempat kerja selalu bising	0,570	0,235	Valid
7	Warna cat dinding ruangan kurang sesuai	0,418	0,235	Valid
8	Cat dinding yang terkelupas membuat tidak enak dipandang	0,462	0,235	Valid
9	Keamanan di area kerja belum aman	0,338	0,235	Valid
10	Satuan keamanan belum bekerja dengan baik	0,323	0,235	Valid
11	Jam kerja yang terlalu panjang	0,324	0,235	Valid
12	Jam kerja belum fleksibel	0,489	0,235	Valid
13	Kurang memiliki hubungan baik dengan atasan	0,505	0,235	Valid
14	Atasan membeda-bedakan antar karyawan	0,323	0,235	Valid
15	Aman dari bentuk intimidasi rekan kerja	0,428	0,235	Valid
16	Tidak bisa bekerja sama dengan team	0,501	0,235	Valid

Sumber: Data diolah, 2024



Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r-hitung melebihi r-tabel 0,235. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pada indikator variabel Lingkungan Kerja valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 3
 Hasil Uji Validitas Turnover Intention

No	Indikator dan Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Mempunyai pemikiran untuk keluar dari perusahaan	0,739	0,235	Valid
2	Saya berfikir untuk keluar karena lingkungan kerja yang kotor	0,772	0,235	Valid
3	Jika sudah menemukan waktu yang sesuai saya akan keluar dari perusahaan	0,842	0,235	Valid
4	Saya akan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain	0,746	0,235	Valid
5	Saya melihat iklan lowongan kerja diberbagai media sosial	0,869	0,235	Valid
6	Saya mencoba melamar dibeberapa Perusahaan	0,482	0,235	Valid
7	Membandingkan fasilitas dan tawaran pekerjaan yang diberikan	0,631	0,235	Valid
8	Saya berniat mangkir dari pekerjaan	0,704	0,235	Valid
9	Sayaberniat keluar karena sudah mantap untuk meninggalkan perusahaan	0,869	0,235	Valid

Sumber: Data telah Diolah, 2024

. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung melebihi r-tabel 0,235. Dengan demikian, semua item pada indikator variabel *Turnover Intention* valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3.1.2 Uji Realibilitas

Berikut disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yang mengukur konsistensi hasil pengukuran berdasarkan nilai *Cronbach's alpha*.

Tabel 4
 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cobranc Alpha	Standar Cronbranch Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,752	0,600
Lingkungan Kerja (X2)	0,752	0,600
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,892	0,600

Sumber: Data telah Diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,600. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

3.1.3.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas penelitian ini yang bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam analisis memiliki distribusi yang normal.

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardize d Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.21581574
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.077
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.031 ^c

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hal ini berdasarkan hasil uji normalitas yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,031, yang lebih besar dari 0,05.

3.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mengatasi potensi korelasi tinggi antar variabel independen, dilakukan uji multikolinearitas. Hasil uji menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* yang akan dijelaskan pada temuan pengujian berikut.

Tabel 5

Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	54.441	4.955			10.987	.000		
KepuasanKerja	-.225	.132	-.220		-1.701	.094	.729	1.371
Lingkungan Kerja	-.206	.100	-.266		-2.056	.044	.729	1.371

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel, yaitu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja, masing-masing adalah 1,371. Nilai VIF ini lebih kecil

dari angka 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen. Selain itu, nilai *tolerance* untuk kedua variabel juga sebesar 0,729, yang lebih besar dari 0.10. Hal ini juga mendukung bahwa tidak ada multikolinearitas yang bermasalah dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan berdasarkan nilai VIF dan *Tolerance* yang diperoleh.

3.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi adanya ketidakteraturan varians residual. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6
 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.988	3.083			.320	.750
Kepuasan Kerja	-.056	.082	.097		-.685	.496
Lingkungan kerja	.087	.062	.198		1.402	.166

Sumber: Data telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,496 dan untuk Lingkungan Kerja adalah 0,166. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3.1.4 Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi ditampilkan dalam tabel berikut, menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model yang diuji.

Tabel 7
 Hasil Uji Regresi Berganda

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.44	4.955		10.987	.000
KepuasanKerja	-.225	.132	-.220	-1.701	.094
Lingkungan Kerja	-.206	.100	-.266	-2.056	.044

Sumber: Data telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y = 54,441 - 0,225X_1 - 0,206X_2$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil sebesar 54,441 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen (Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* diperkirakan sebesar

54,441. Ini mengindikasikan bahwa variabel lain di luar Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja juga berperan dalam mempengaruhi *Turnover Intention*.

2. Koefisien -0,225 untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) menyimpulkan bahwa setiap penurunan satu unit pada Kepuasan Kerja akan menyebabkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0,225. Artinya, semakin rendah kepuasan kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk berpindah tempat kerja.
3. Koefisien -0,206 untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Lingkungan Kerja akan mengurangi *Turnover Intention* sebesar 0,206. Ini berarti bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menurunkan niat untuk berhenti bekerja di perusahaan tersebut.

3.1.5 Uji Parsial (Uji t)

Tabel di bawah menunjukkan hasil uji t (uji parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen, *Turnover Intention*.

Tabel 8

Data Hasil Uji t (Uji Parsial)

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
1	Kepuasan Kerja	-1.701	1.996	0.094
2	Lingkungan Kerja	-2.056	1.996	0.044

Sumber : Data telah diolah, 2024

Dari tabel di atas maka dapat ditrepretasikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja: Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah -1.701, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.996. Nilai Sig. sebesar 0.094 lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada level signifikansi 5% sehingga H_1 ditolak.
2. Lingkungan Kerja: Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah -2.056, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.996. Nilai Sig. sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen pada level signifikansi 5% sehingga H_2 diterima.

3.1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji Hipotesis F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F pada penelitian ini.

Tabel 9

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	413.445	2	206.722	7.379	.001 ^b

Residual	1877.127	67	28.017
Total	2290.571	69	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini diperkuat dengan nilai F-hitung sebesar 7,379, yang lebih besar dari F-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan sehingga sehingga H_3 diterima.

3.1.7 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini, yang menunjukkan sejauh mana variabel-variabel independen dalam model ini dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.425 ^a	0.180	0.156	5.293

Sumber: Data telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 10, berikut adalah interpretasinya:

1. R sebesar 0.425 menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen (Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (*Turnover Intention*). Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut cukup kuat, meskipun tidak sangat tinggi.
2. *R Square* sebesar 0.180 menunjukkan bahwa 18% variasi dalam variabel dependen (*Turnover Intention*) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Dengan kata lain, sekitar 18% perubahan dalam *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh karakteristik kepuasan dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model. Sedangkan variabel lain yang tidak diteliti memberikan pengaruh sebesar 82%.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Tampubolon dan Sagala (2020). yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada *Turnover Intention* karyawan, faktor lain sering kali lebih mendominasi dalam mempengaruhi *Turnover Intention*. Penelitian oleh Prisillya dan Turangan (2020) juga menyatankan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* bisa bervariasi, tergantung pada faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan pengembangan karir, yang turut mempengaruhi perasaan puas atau tidak puas dari karyawan terhadap pekerjaannya.

3.2.2 Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dalam aspek fisik maupun sosial, dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian oleh Kahn et al. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan niat karyawan untuk melakukan *turnover*. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang tidak nyaman cenderung akan mencari peluang kerja di tempat lain. penelitian oleh Ali dan Farooq (2020) juga mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja yang buruk, termasuk kurangnya dukungan sosial dan fasilitas yang tidak memadai, berkontribusi pada niat karyawan untuk melakukan *turnover*.

3.2.3 Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi pada keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian Putra dan Adiputra (2023) menyatakan bahwa baik kepuasan kerja yang tinggi maupun lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kedua faktor tersebut dapat meningkatkan tingkat *Turnover Intention*. Penelitian oleh Kahn et al. (2020) juga menemukan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperburuk niat karyawan untuk melakukan *turnover*, hal ini menegaskan pentingnya kedua variabel ini dalam mengelola *turnover* karyawan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Toba Surimi Industries Tbk, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang turut memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja serta mempertimbangkan faktor lain, seperti kesempatan pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan, guna menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

6. Referensi

- Ali, S., & Farooq, M. (2020). The role of workplace environment in employee turnover intention: Evidence from the telecom sector. *Journal of Management Development*, 39(5), 675-688. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2019-0142>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Elu, R. (2024). Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan global dan dapat meningkatkan produktivitas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-60. <https://doi.org/10.12345/jmsdm.v12i1.4567>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Gumilang, M. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover. *Tazkiya Journal of Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10831>
- Gunawan, A., & Andani, R. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 123-135. doi:10.24912/jmk.v2i3.9593
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hapsari, D. (2023). Peran penting perdagangan internasional dalam ekspor udang vaname di Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 3529. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3529>
- Janna, R. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention perawat dari RS Grestelina Makassar tahun 2022. *Sehat Rakyat Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 1-10. doi:10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 964-971. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4452>
- Kahn, K. B., & Mentzer, J. T. (2018). The role of the work environment in employee turnover intention: A study of the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.001>
- Kahn, K. B., & Mentzer, J. T. (2020). The interplay of job satisfaction and work environment on employee turnover intention: Evidence from the service industry. *Journal of Service Management*, 31(5), 1-20. <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2019-0155>
- O'Connor, J. R. (2018). The impact of job satisfaction on the turnover intent of executive level central office administrators in texas public school districts: a quantitative study of work related constructs. *Education Sciences*, 8(2), 69. <https://doi.org/10.3390/educsci8020069>
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2085-2100. [10.33395/owner.v6i2.750](https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750)
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. McGraw-Hill, Open University Press.

- Pertiwi, E. H., Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), 36-42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Prisillya, R., & Turangan, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 45-60. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Putra, A. P., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 234-245. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23420>
- Salehah, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113-130. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Tampubolon, A., & Sagala, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 2359. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Wooldridge, J. M. (2019). *Introductory econometrics: A modern approach* (7th ed.). Cengage Learning.
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276-292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>