



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA
PT. BPD KALTIM KALTARA CABANG UTAMA SAMARINDA**

Dian Irma Aprianti¹, Eko Ravi Pratama², Aditiya Pamungkas³

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Samarinda

E-mail: dianirma@uwgm.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and organizational commitment and job satisfaction on employee turnover intention at PT BPD Kaltim Kaltara Samarinda Main Branch. The phenomenon of high employee turnover which reached 66 people in the last two years is an important basis for conducting this research. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires and multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously work environment, organizational commitment, and job satisfaction have a significant effect on turnover intention. Partially, the work environment has a negative effect on turnover intention, while organizational commitment and job satisfaction actually show a significant positive effect. This finding indicates that even though commitment and job satisfaction factors are built, discomfort in the work environment and the mismatch of employee expectations remain the main drivers of the intention to leave the company. Therefore, a holistic human resource management strategy is needed in order to reduce turnover intention and create a work environment that supports employee loyalty.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention

AbstrakSN : 2580-8117

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Fenomena tingginya *turnover* karyawan yang mencapai 66 orang dalam dua tahun terakhir menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja justru menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun faktor komitmen dan kepuasan kerja terbangun, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja serta ketidaksesuaian harapan karyawan tetap menjadi pendorong utama munculnya niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang holistik agar dapat menekan *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang diwarnai oleh kemajuan teknologi, perubahan regulasi pemerintah, dan persaingan pasar yang semakin kompetitif, perusahaan dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan stabilitas sumber daya manusia sebagai salah satu elemen vital dalam mendukung kinerja dan pertumbuhan organisasi. Industri perbankan, sebagai bagian dari sektor jasa yang bergantung pada kualitas pelayanan, secara khusus memerlukan stabilitas tenaga kerja untuk menjaga kepercayaan dan loyalitas nasabah. Namun, tingginya angka *turnover* karyawan menjadi tantangan serius yang dihadapi oleh banyak perusahaan, termasuk PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda, di mana dalam dua tahun terakhir sebanyak 66 karyawan tercatat mengundurkan diri karena berbagai alasan, mulai dari pensiun, habis kontrak, hingga tekanan kerja yang tinggi. Fenomena ini menjadi sinyal penting bahwa *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan perlu menjadi fokus dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Pentingnya penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa *turnover intention* tidak hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, tetapi juga dapat mengganggu proses bisnis, menurunkan produktivitas, dan memperburuk citra perusahaan, terlebih dalam sektor keuangan yang sangat mengandalkan kepercayaan publik. *Turnover intention* mencerminkan potensi kehilangan karyawan yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan yang sulit untuk digantikan dalam waktu singkat. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menjadi sangat penting bagi organisasi, termasuk bagi PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda, agar dapat merancang strategi pengelolaan karyawan yang tepat dan efektif.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti berbagai variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, di antaranya lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Lestari *et al.* (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, di mana semakin rendah komitmen organisasi, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri. Widjanarko *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan Santoso *et al.* (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan *turnover intention*. Meskipun ketiga penelitian tersebut memberikan kontribusi penting, namun penelitian sebelumnya cenderung meneliti faktor-faktor tersebut secara terpisah, tanpa melihat interaksi simultan antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi *turnover intention*, terutama dalam konteks perusahaan perbankan daerah di Indonesia.

Berdasarkan kesenjangan inilah, penelitian ini hadir untuk mengisi ruang pemahaman yang belum tergarap secara utuh dalam kajian *turnover intention* karyawan. Penelitian ini memiliki kebaruan *novelty* karena secara simultan menganalisis tiga variabel utama lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam satu model analisis regresi, dengan studi kasus pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memperluas pemahaman akademis terkait *turnover intention* di sektor perbankan, tetapi juga memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik, dengan menitikberatkan pada perbaikan kondisi

lingkungan kerja, penguatan komitmen organisasi, dan peningkatan kepuasan kerja guna menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover intention menggambarkan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari organisasi tempat ia bernaung, yang sering kali disebabkan oleh ketidakpuasan, tekanan kerja, maupun tawaran karir yang lebih menarik dari perusahaan lain. Dalam konteks industri perbankan, fenomena ini menjadi perhatian penting karena tingginya angka turnover dapat mengganggu stabilitas sistem operasional, menurunkan kinerja perusahaan, dan memicu biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Sejumlah faktor telah diidentifikasi dalam mempengaruhi kecenderungan *turnover intention*, di antaranya adalah kondisi lingkungan kerja, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan yang dijalani. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan membantu menciptakan kenyamanan dan rasa keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja penuh tekanan dan kurang mendukung, karyawan akan lebih mudah merasa jemu dan terdorong untuk mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan. Komitmen organisasi pun memainkan peran penting, karena semakin besar rasa keterikatan karyawan terhadap nilai, misi, dan tujuan perusahaan, semakin kecil kecenderungan untuk mengundurkan diri. Namun, komitmen yang rendah sering kali mempercepat keputusan untuk meninggalkan organisasi. Hal yang sama berlaku untuk kepuasan kerja, di mana pengalaman positif dalam pekerjaan seperti sistem penghargaan, gaji yang adil, peluang pengembangan karir, dan hubungan interpersonal yang sehat menjadi indikator penting dalam mengurangi *turnover intention*.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan beragam temuan yang mendukung keterkaitan variabel tersebut dengan *turnover intention*. Lestari *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa lemahnya komitmen organisasi berkorelasi positif terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk berhenti. Widjanarko *et al.* (2022) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin kecil kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Selain itu, Santoso *et al.* (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tekanan pekerjaan yang tinggi justru mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri. Meski begitu, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah, sehingga belum mengungkapkan pengaruh ketiga variabel secara bersamaan dalam satu model analisis yang utuh. Hal inilah yang menjadi celah penelitian, terutama di sektor perbankan daerah seperti PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda, di mana kondisi organisasi dan tekanan kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan perusahaan swasta pada umumnya.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengujian simultan ketiga variabel utama, yakni lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian ini juga mengusung kontribusi kebaruan *novelty* karena tidak hanya meneliti hubungan masing-masing variabel secara terpisah, tetapi juga menguji interaksi antar variabel secara bersamaan dalam konteks organisasi perbankan milik daerah, yang sejauh ini belum banyak diungkap dalam studi sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perumusan hipotesis ditetapkan sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dinilai mampu menggambarkan hubungan antar variabel melalui analisis statistik yang terukur dan sistematis. Penelitian ini bersifat kausal, di mana model penelitian difokuskan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Sasaran penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda, yang pada saat penelitian berjumlah 272 orang.

Proses pengambilan sampel dalam studi ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penentuan ukuran sampel mengacu pada rumus Slovin, dengan *margin of error* sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 73 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner berstruktur yang dirancang menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Instrumen ini bertujuan untuk menangkap persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kecenderungan *turnover intention*.

Setiap variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui indikator yang spesifik. Lingkungan kerja diukur melalui dimensi hubungan sosial dengan atasan maupun rekan kerja. Komitmen organisasi diukur dengan tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sedangkan kepuasan kerja mencakup indikator aspek kerja, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi, kepemimpinan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. *Turnover intention* sebagai variabel terikat diukur melalui intensi responden untuk mencari pekerjaan lain, keinginan meninggalkan pekerjaan, dan kecenderungan berpikir untuk mengundurkan diri.

Data yang terkumpul dari kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan simultan dan parsial antara variabel independen dengan *turnover intention*. Selain itu, untuk memastikan validitas model, analisis data ini didahului oleh pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang valid dan membantu menjelaskan pengaruh faktor lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di lingkungan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda secara komprehensif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Uji validitas yang diterapkan terhadap instrumen penelitian

menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, memiliki nilai rhitung yang lebih tinggi dari rtabel pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menegaskan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian. Selain itu, pengujian reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902, yang berarti instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Data yang telah terkumpul juga diuji melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Seluruh uji asumsi menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik, di mana data terdistribusi normal, tidak ditemukan masalah multikolinieritas antar variabel bebas, dan model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengujian model regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini diperkuat dengan nilai F hitung sebesar 15,918 yang lebih besar dari F tabel 2,74 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Analisis parsial lebih lanjut mengungkap bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,409 mengindikasikan bahwa 40,9% perubahan *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam model ini, sementara 59,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Interpretasi hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja menjadi pemicu utama munculnya keinginan karyawan untuk keluar, sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang seharusnya menahan karyawan justru dalam kondisi tertentu bisa mendorong keinginan untuk pindah apabila tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang sehat dan kebijakan kesejahteraan yang lebih kompetitif. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, melainkan juga oleh kombinasi antara suasana kerja, perasaan keterikatan dengan organisasi, dan persepsi karyawan atas penghargaan serta kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik agar dapat menekan *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari proses analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Selain itu, ketika dianalisis secara parsial, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa semakin baik kondisi dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, semakin kecil kemungkinan karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan. Di sisi lain, variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja justru memperlihatkan pengaruh yang positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa meskipun seorang karyawan merasa memiliki komitmen tinggi serta tingkat kepuasan kerja yang baik, hal tersebut tidak secara otomatis menurunkan kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan baru, terutama apabila perusahaan tidak menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang seimbang.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya fokus pada upaya membangun komitmen dan kepuasan karyawan semata, tetapi juga perlu memperhatikan

integrasi faktor lain seperti penghargaan atas kontribusi, suasana kerja yang mendukung, dan kepastian pengembangan karir yang terstruktur agar *turnover intention* dapat ditekan secara efektif. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya berfokus pada satu kantor cabang dan jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 73 responden, sehingga hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lain atau sektor industri yang berbeda. Selain itu, variabel yang dianalisis dalam penelitian ini hanya mencakup tiga aspek utama, sehingga belum menggambarkan pengaruh faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, ataupun karakteristik individu karyawan yang juga berpotensi memengaruhi *turnover intention*. Oleh sebab itu, studi lanjutan di masa depan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan, memperluas cakupan objek penelitian pada lebih dari satu organisasi, dan menggunakan metode pendekatan kualitatif untuk memperdalam pemahaman tentang alasan yang mendorong karyawan mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu membangun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi jangka panjang dengan mengutamakan perbaikan lingkungan kerja, menciptakan sistem penghargaan dan kesejahteraan yang adil, serta membuka jalur pengembangan karir yang jelas, agar turnover intention karyawan dapat ditekan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan semakin diperkuat.

Tabel

Uji dilakukan kepada 73 karyawan yang menjadi responden. Untuk melihat apakah pernyataan yang di uji valid atau tidak, peneliti menggunakan dasar nilai, apabila rhitung melebihi rtabel pada tingkat signifikansi 5% maka butir pernyataan tersebut dianggap memenuhi kriteria validitas. Sebaliknya, apabila rhitung berada di bawah rtabel pada tingkat signifikansi 5%, maka item tersebut dinilai tidak memenuhi syarat valid.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No. Item	Rhitung	Rtabel (5%)	Keterangan
1.	0,628	0,2272	Valid
2.	0,402	0,2272	Valid
3.	0,630	0,2272	Valid
4.	0,505	0,2272	Valid
5.	0,478	0,2272	Valid
6.	0,627	0,2272	Valid

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No. Item	Rhitung	Rtabel (5%)	Keterangan
1.	0,810	0,2272	Valid
2.	0,758	0,2272	Valid
3.	0,826	0,2272	Valid
4.	0,398	0,2272	Valid
5.	0,296	0,2272	Valid
6.	0,788	0,2272	Valid
7.	0,797	0,2272	Valid

8.	0,892	0,2272	Valid
9.	0,938	0,2272	Valid

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No. Item	Rhitung	Rtabel (5%)	Keterangan
1.	0,642	0,2272	Valid
2.	0,709	0,2272	Valid
3.	0,580	0,2272	Valid
4.	0,719	0,2272	Valid
5.	0,412	0,2272	Valid
6.	0,543	0,2272	Valid
7.	0,546	0,2272	Valid
8.	0,569	0,2272	Valid
9.	0,466	0,2272	Valid
10.	0,594	0,2272	Valid
11.	0,792	0,2272	Valid
12.	0,841	0,2272	Valid
13.	0,511	0,2272	Valid
14.	0,446	0,2272	Valid
15.	0,804	0,2272	Valid

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Gambar 1
Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu instrumen penelitian yang mampu menghasilkan nilai yang konsisten ketika digunakan secara berulang. Pada penelitian ini, sebuah instrumen dinyatakan memiliki tingkat keandalan yang mencukupi apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan melebihi angka 0,60. Sebaliknya, jika nilai tersebut berada di bawah ambang batas tersebut, maka instrumen dinilai tidak memenuhi kriteria reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	39

Gambar 1
Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS

Pengujian normalitas dimaksudkan guna menilai sejauh mana sebaran residual dalam model regresi selaras dengan kurva distribusi normal. Suatu model regresi dikatakan optimal apabila pola residualnya terdistribusi secara normal atau setidaknya mendekati pola tersebut.

Apabila nilai signifikansi yang diperoleh melebihi angka 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa Nilai residu menyebar secara normal, mengindikasikan terpenuhinya asumsi normalitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka data dianggap menyimpang dari distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

RES11		
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.32
	Std. Deviation	.775
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.094
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.080
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.085
	99% Confidence Interval	Lower Bound .078 Upper Bound .092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 484067124.

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS

eISSN: 2580-8177

Pengujian multikolinieritas dilakukan guna menentukan apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila, nilai toleransi $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat indikasi kuat terjadinya multikolinieritas di antara variabel independen. Sebaliknya, apabila nilai toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka terbebas dari multikolinieritas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Total_X1	.407	2.458
	Total_X2	.762	1.312
	Total_X3	.483	2.072

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 3

Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah ada perbedaan dalam varians residual dalam model regresi antara pengamatan tertentu, menurut Ghozali (2018:137). Model regresi yang ideal harus bersifat homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas jika varians residual tetap sama untuk setiap pengamatan.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.788	2.710	1.767	.082
	Total_X1	.253	.137		.069
	Total_X2	.129	.194		.509
	Total_X3	-.204	.336		.546

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS

Analisis ini bertujuan untuk menilai besarnya hubungan dan pengaruh simultan yang dimiliki oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	27.908	6.265	4.455	<.001
	Total_X1	-1.663	.252		<.001
	Total_X2	.474	.170		.007
	Total_X3	.399	.158		.014

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 5

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS

Uji simultan bertujuan guna mengevaluasi dampak dari suatu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) serta Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara keseluruhan.

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	594.676	3	198.225	15.918	<.001 ^b
Residual	859.269	69	12.453		
Total	1453.945	72			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Gambar 6**Hasil Uji Simultan (Uji F)***Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS*

Pengujian terpisah dilakukan guna mengevaluasi dampak secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) serta Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention (Y)*.



Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	27.908	6.265		4.455	<.001	
Total_X1	-1.663	.252	-.937	-6.590	<.001	
Total_X2	.474	.170	.319	2.789	.007	
Total_X3	.399	.158	.316	2.516	.014	

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 7**Hasil Uji Parsial (Uji t)***Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS*

Pengujian koefisien determinasi bertujuan guna mengevaluasi tingkat keakuratan model regresi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel independen.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.383	3.529

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Gambar 8**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)***Sumber: Olah data dengan menggunakan SPSS***Kutipan dan Referensi**

- Ainan, M., Marhendi, M., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Hotel Dan Convention (Studi Kasus Pada Karyawan Patra Semarang Hotel Dan Convention). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 144-156.
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri Villas-The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 119-130.
- Arsanti, I. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank BRI di Kota Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- Aryanti, N., & Arifianto, C. F. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA AKADEMISI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-BASYARIAH. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(6), 1918-1935.
- Awuy, L. W. E., Sumual, T. E., & Wuryaningrat, N. F. (2023). Analisis Manajemen Supervisi Akademik di SMP Negeri 2 Airmadidi. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Cendy, C. A., Arwin, A. A., & Tasik, T. U. (2023, November). Pengaruh Customer Experience Terhadap Keputusan Pembelian di Teko Healthy Resto, Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains* (Vol. 1, No. 1, pp. 509-521).

Damayanti, E. (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa Di Sekolah Dasar. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 4, No. 6, pp. 1386-1392).

Darmawan, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta/Ferdias Darmawan/20130035/Pembimbing: Elisabeth Vita.

Fahmi, D. R., & Sirajuddin, S. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN IMMI JAKARTA SELATAN. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2).

Faizin, M. A. A. (2019). *EFEKTIFITAS PENGENDALIAN LABOUR TURNOVER PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG GRESIK* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.

Hadini, S., & Setiawan, I. (2019). ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 80-98.

Hasan, B. S., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
<https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>

Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 115-125.

Hidayati, U. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 195–205.

Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.

Khurniawan, D., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP STYLE DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 5(1), 52-51.

Kiroyan, V. E., Lumanauw, B., & Reitty, L. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Intrinsik dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bosowa

Berlian Motor Cab. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 576-587.

Kotrinnada, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus terhadap Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kalibaru Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450-460.

Lestari, A. F., Fauzi, Y. M., Wazdi, A. I., & Sarusu, A. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.32627>

Lisdianti, G. U., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work From Home Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. *eProceedings of Management*, 8(5).

Mahsyar, J. H., & Andini, L. P. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank*. www.jpnn.com

Mandulangi, J., Mandulangi, J. P., & Rundengan, M. (2021). Pengaruh Pengelolaan Arsip terhadap Kepuasan Dosen di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis. *Journal of Business Administration (JBA)*, 1(2), 81-98.

Mexi, O., Mutialela, R., Hafizni, M., & Isnawijayani, I. (2023). KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN BUDAYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI IKATAN PELAJAR MUHAMMADIYAH SUMATERA SELATAN. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 6(1), 127-140.

Nadeak, B. (2019). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0.

Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). *metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)*. CV. Azka Pustaka.

Oktavia, S., & Rahayu, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (studi Kasus Pada Skpd Di Kota Bandung Tahun 2018). *eProceedings of Management*, 6(1).

Oktaviando, S. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERESAHAAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus Mitra Driver GrabBike Area Kota Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Paat, G., T. B., & J. A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46-57.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Rahardjo, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELFIRA PLASTIK INDUSTRI Tbk. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 15(2), 149-153.
- Rifky, R. H., & Sondjaya, T. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPR RI KOMISI X: PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *NIAGARA Scientific Journal*, 16(2), 28-65.
- Sabtohadi, J., & MM, S. (2022). Bab VIII Populasi, Sampel, Dan Variabel Penelitian. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 79.
- Salam, A., & Sukiman, S. (2021). Pengaruh Green Marketing dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Merek Aqua. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), e69-80. 
- Santosa, A. D., Nilawati, E., Maryanto, R. D., Sovitriana, R., & Maura, Y. (2023). Faktor Penentu Turnover Karyawan PT RIANI Pendekatan Kuantitatif Menggunakan PLS SEM. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 135-148.
- Santoso, K., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*. <https://pen.kemenkeu.go.id>
- Setyasari, U. E., & Kurniawan, R. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan Bengkel AHASS Bintang Motor Banjaran. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 121-131.
- Shabira, K. D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION (Studi Kasus Pada SPG Yang Bertugas di Bekasi Timur). *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2150-2159.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Stawati, V. (2020). Pengaruh profitabilitas, Leverage dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 147-157.
- Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418-1427.
- Sulistyani, A., Oktaviani, A. D., Kusumaastuti, V. I., & Damayanti, H. A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA ANGGOTA KARANG TARUNA MUGENTA DESA NOMPOREJO. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6).
- Susilawati, S., Utami, P., Husni, M., & Rohini, R. (2023). Studi Komparasi Strategi Team Quiz Dengan Strategi The Power Of Two Terhadap Aktivitas Belajar Siswa Pada Pembelajaran PPKN Kelas 4 SDN 4 Lendang Nangka TA 2022/2023. *Journal on Education*, 6(1), 7773-7778.
- Widjanarko, G., & Hermani, A. (2022). PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI PADA BANK JATENG CABANG UTAMA). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Wijaya, D. R., Shanda, F. P., Putri, F. A., Riansyah, A. F., Andriyanto, A. N., Rahmasari, F. A., ... & Adi, H. C. (2022). Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Transparansi Kinerja Keuangan Bumdes. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(Spesial Issue 3), 1229-1242.
- 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.
- Yani, E., Erlina, Y., & Sumiarni, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 501-517.
- Yolanda, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (Oc) Regional-3 Pekanbaru Riau. *JURNAL BISNIS MASTER*, 20-29.
- Zahroh, R. C., & Kurniawati, D. T. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1102–1113. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.14>