



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PRODUKSI PT DANINDO TAPE PACKAGING INDUSTRY

Dapit

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Windy Gustia Wardani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

dapit0510@gmail.com , dosen01579@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of Physical Work Environment and Employee Satisfaction on Turnover Intention in Production Employees of PT Danindo Tape Packaging Industry. The type of research is associative with a quantitative approach. The research sample is 58 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity, reliability, classical assumption testing consisting of (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination (R^2), hypothesis testing consisting of partial t-tests and simultaneous f-tests. The research results indicate that, partially, the Physical Work Environment has an influence on Turnover Intention, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.536. Employee Satisfaction also has a positive and significant influence on Turnover Intention, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.376. The R-squared value indicates that the physical work environment and Employee Satisfaction together contribute 50.3% to Turnover Intention, while the remaining 49.7% is influenced by other factors or variables not examined*

Keywords: *Physical Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Produksi PT Danindo Tape Packaging Industry. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 58 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,536. Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,376. Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention berpengaruh hasil nilai R-square bahwa lingkungan kerja fisik dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Turnover Intention 50,3%, sementara sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

PT Danindo Tape Packaging Industry, yang berlokasi di Jl. Raya Perancis, adalah sebuah entitas bisnis yang mengkhususkan diri dalam produksi lakban serta manufaktur beragam kemasan tape, pita perekat, dan produk perekat lainnya. Fokus produksi perusahaan saat ini mencakup barang pita perekat BOPP, antara lain: OPP Tape/Lakban, Masking Tape, Double Tape, Foam Tape, Craft Tape, dan Cloth Tape. Perusahaan juga membuat OPP/Lakban Printing. PT Danindo Tape Packaging Industry ditunjang oleh 140 karyawan produksi. Kendati memiliki jumlah tenaga kerja yang substansial, perusahaan menghadapi tingginya laju pergantian karyawan tahunan, sebuah masalah yang utamanya terkonsentrasi pada divisi produksi. Fenomena ini

terkonfirmasi melalui data historis tingkat Turnover karyawan perusahaan selama periode 2021–2024. Data tersebut mengindikasikan adanya eskalasi jumlah karyawan yang berhenti setiap tahunnya, sebagaimana terperinci pada tabel berikut

Tabel 1.1
Data Turnover Intention Karyawan Produksi
PT Danindo Tape Packaging Industry 2021 – 2024.

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2021	130	22	27	20,90%
2022	135	25	32	23,80%
2023	135	31	36	27,02%
2024	140	30	43	31,42%

Sumber: Data SDM Karyawan Produksi PT Danindo Tape Packaging Industry

Tabel di atas menunjukkan persentase tingkat *Turnover Intention* pada karyawan bagian produksi PT Danindo Tape Packaging Industry pada tahun 2021– 2024 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan *Turnover* sebesar 20,90% dan pada tahun 2022 sebesar 23,80% kemudian tahun 2023 sebanyak 27,02% selanjutnya meningkat pada tahun 2024 sebanyak 31,42% atau 43 karyawan yang keluar pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan *Turnover* yang terjadi di PT Danindo Tape Packaging Industry mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Elevasi pada tingkat *Turnover Intention* telah menjadi sebuah masalah substansial bagi perusahaan, mengingat kecenderungan karyawan produksi untuk mengundurkan diri dapat mengganggu kontinuitas proses operasional. *Turnover* sebagai sebuah kondisi final dimaknai sebagai perpindahan sumber daya manusia ke luar perusahaan dalam rentang waktu tertentu, yang umumnya dipicu oleh pilihan sukarela untuk beralih ke pemberi kerja lain. Observasi awal pada karyawan produksi di PT Danindo Tape Packaging Industry mengindikasikan bahwa intensi untuk berhenti muncul akibat persepsi atas pekerjaan yang monoton dan ekspektasi terhadap karir yang lebih prospektif. Di samping itu, keinginan berpindah ini teridentifikasi memperoleh pengaruh dari kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang suportif serta rendahnya level kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik memegang peranan sebagai faktor krusial yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas dan kenyamanan karyawan produksi dalam menunaikan tugas. Atmosfer kerja yang dirasa positif dapat menstimulasi kepuasan kerja sekaligus retensi. Sebaliknya, fasilitas yang tidak memadai berpotensi menurunkan moral kerja dan menciptakan ketidaknyamanan. Faktor ini teridentifikasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*; lingkungan kerja fisik yang berkualitas cenderung menekan keinginan karyawan produksi untuk hengkang. Kondisi faktual di PT Danindo Tape Packaging Industry memperlihatkan bahwa fasilitas fisik yang tersedia belum sepenuhnya optimal. Salah satu masalah yang teridentifikasi adalah level kebisingan tinggi yang bersumber dari mesin produksi. Situasi ini belum tertangani dengan baik sehingga berdampak pada aktivitas komunikasi, di mana para karyawan produksi terpaksa menggunakan volume suara yang lebih tinggi. Paparan berikut menyajikan temuan observasi terkait kondisi lingkungan kerja fisik pada karyawan produksi PT Danindo Tape Packaging Industry

Tabel 1.2
Hasil Observasi Lingkungan Kerja Fisik Pada Karyawan Produksi
PT Danindo Tape Packaging Industry

Indikator	Masalah	Penjelasan
Suara Bising	Lingkungan kerja terlalu berisik dipengaruhi suara mesin	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan stres, dan mengurangi kenyamanan bekerja. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa solusi, karyawan cenderung merasa tidak nyaman dan mencari pekerjaan yang menawarkan lingkungan lebih tenang.
Sirkulasi Udara	Ruangan terasa pengap, kurang ventilasi, atau tidak adanya sistem pendingin udara yang memadai.	Sirkulasi udara yang buruk dapat menyebabkan kelelahan, sakit kepala, atau gangguan kesehatan lainnya. Ketidaknyamanan ini dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja, sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
Fasilitas Kerja	Fasilitas tidak memadai, seperti kursi, atau peralatan kerja yang tidak ergonomis atau usang.	Fasilitas yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan fisik, seperti sakit punggung atau leher, serta menyulitkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan risiko <i>turnover</i> .

Sumber: PT Danindo Tape Packaging Industry 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari hasil data Lingkungan Kerja Fisik Pada Karyawan Produksi PT Danindo Tape Packaging Industry. Terdapat permasalahan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik kurang optimal, seperti suara bising, sirkulasi udara yang buruk, dan fasilitas kerja yang tidak memadai, memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Suara bising di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan stres. Ketidaknyamanan ini membuat karyawan merasa sulit untuk fokus dalam menyelesaikan tugas mereka. Sirkulasi udara yang buruk, seperti ruangan yang pengap atau ventilasi yang tidak memadai, juga berdampak negatif pada kenyamanan kerja. Fasilitas kerja yang tidak memadai, seperti meja dan kursi yang tidak ergonomis menciptakan ketidaknyamanan fisik, sehingga timbul ketidakpuasan yang berujung pada keinginan untuk keluar

Tabel 1.3
Gaji Karyawan Produksi PT Danindo Tape Packaging Industry

Tahun	Gaji Pokok	Persen %	Tunjangan	Lembur
2021	Rp. 4.262.015	1,5%	-	Rp. 10.000/Jam
2022	Rp. 4.285.798	0,56%	-	Rp. 10.000/Jam
2023	Rp. 4.527.688	6,97%	-	Rp. 10.000/Jam
2024	Rp. 4.640.880	2,5%	-	Rp. 10.000/Jam

Sumber: HRD PT Danindo Tape Packaging Industry

Meskipun hasil survei mengindikasikan bahwa remunerasi yang diterima karyawan produksi PT Danindo Tape Packaging Industry telah sesuai standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Tangerang (Rp4.640.880 per bulan), sebagian tenaga kerja memandang pendapatan tersebut belum memadai untuk menutup kebutuhan harian. Kondisi ini diperkuat oleh data yang menunjukkan ketiadaan penyesuaian upah lembur, sekalipun gaji pokok tercatat meningkat rata-rata 2,8% atau Rp.110.216,- setiap tahunnya, yang mana hal tersebut menjadi salah satu indikator ketidakpuasan terhadap kompensasi

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:48) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sihombing (2018:65) “Lingkungan Kerja Fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya dan pengalaman kerja yang dirasakan. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Menurut Windy Gustia Wardan & Isna Amalia (2024:193) Kepuasan kerja adalah kondisi penting yang dimiliki karyawan, karena ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi dan aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. karyawan yang memiliki Kepuasan kerja tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih rendah

Turnover Intention

Menurut priansa (2018:296) mengatakan *Turnover Intention* adalah sebuah niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpuasannya akan pekerjaannya dan mencari tempat bekerja yang lain. Menurut Aldi Widi Wibowo & Jeni Andriani (2025:401) mengatakan bahwa *turnover Intention* adalah permasalahan yang umum dihadapi oleh perusahaan. Biasanya, *Turnover Intention* diartikan sebagai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela menurut pilihan individu. Dengan kata lain, keinginan berpindah ini mencakup niat yang dilakukan secara sadar dan diinginkan untuk meninggalkan lingkungan kerja saat ini. Demikian juga menurut Yhonanda Harsono & Eka Aprilianty (2022:344) menyebutkan

bahwa *Turnover Intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa *Turnover Intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Lingkungan Kerja Fisik (X^1), dan Kepuasan Kerja (X^2) terhadap variabel Y yaitu *Turnover Intention* (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan

Asosiatif kausal adalah jenis penelitian yang menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dan sejauh mana satu variabel memengaruhi variabel lainnya, menggunakan analisis statistik untuk menguji hubungan tersebut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X^1)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X^1) dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X^1) menunjukkan nilai signifikan yakni $\leq 0,05$, maka seluruh item pertanyaan atau pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X^1) ini bisa dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik secara konsisten dan tepat

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X^2)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X2.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kepuasan Kerja (X^2) dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X^2) menunjukkan nilai signifikan yakni $\leq 0,05$, maka seluruh item pertanyaan atau pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X^2) ini bisa dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Y.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Hasil pengujian validitas pada variabel *Turnover Intention* (Y), sebagaimana tertera pada tabel, mengonfirmasi bahwa tidak ada satu pun item pernyataan yang memiliki nilai signifikansi di atas \$0,05\$. Keterangan ini menjadi dasar penetapan status valid untuk semua butir pertanyaan. Validitas instrumen ini mengartikan bahwa kuisioner yang dirancang dapat dipergunakan sebagai alat pengambil data penelitian yang sah. Ini juga menandakan kapabilitas indikator-indikator dalam mengukur faktor *Turnover Intention* (niat karyawan untuk berpindah) secara konsisten dan tepat sasaran

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,710	0,6	Reliabel
Kepuasan Karyawan (X2)	0,745	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,761	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Merujuk pada tabel yang tersaji sebelumnya, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kepuasan Kerja (X2), serta *Turnover Intention* (Y) secara kolektif telah melampaui ambang batas yang disyaratkan, yakni 0,6. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel dimaksud telah memenuhi kriteria reliabel, sekaligus menegaskan kapabilitas instrumen penelitian ini untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		58
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.59252043
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.051
	<i>Negative</i>	-.090
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22, 2025

Hasil yang tersaji pada tabel uji normalitas memperlihatkan angka signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200, yang mana nominal ini melampaui 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik	,704	1,421
Kepuasan Kerja	,704	1,421

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Sebagaimana dipaparkan pada tabel hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai toleransi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,704, yang mana angka ini melampaui 0,1. Pada saat yang sama, nilai VIF bagi X1 tercatat 1,421 dan nilai VIF untuk X2 pun teridentifikasi di bawah 10. Berlandaskan kedua temuan tersebut, ditarik simpulan bahwa model regresi ini tidak memperlihatkan adanya gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.508	1.183		2.965	.004
X1	.045	.070	.099	.644	.523
X2	-.117	.056	-.321	-2.078	.142

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Paparan pada tabel hasil pengujian heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,523 dan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,142. Ketiadaan masalah heteroskedastisitas dapat dipastikan, sebab kedua angka signifikansi tersebut berada di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan valid untuk pelaksanaan analisis penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.976	2.297		.425	.673
X1	.536	.136	.438	3.932	.000
X2	.376	.109	.383	3.440	.001

Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

1. Nilai konstanta (a) yang didapat sebesar 0,976 mempresentasikan sebuah keadaan di mana variabel *Turnover Intention* tidak mengalami pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) maupun variabel Kepuasan Kerja (X_2). Ini menyiratkan bahwa *Turnover Intention* memiliki kecenderungan untuk stabil atau tidak berubah, asalkan tidak terjadi alterasi pada kedua variabel bebas tersebut
2. Sebuah pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diindikasikan oleh koefisien regresi (b_1) untuk Lingkungan Kerja Fisik yang bernilai 0,536. Implikasinya adalah bahwa *Turnover Intention* diprediksi mengalami peningkatan sebesar 0,536 poin untuk setiap pertambahan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik
3. Koefisien regresi (b_2) untuk Kepuasan Kerja yang bernilai 0,376 juga memperlihatkan adanya pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, setiap kenaikan satu unit pada variabel Kepuasan Kerja akan berkontribusi pada peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,376 poin

Koefisien Korelasi

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>R Square Change</i>	<i>Sig.F Change</i>
1	.722 ^a	.521	.503	2.639

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

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2025

Sebagaimana tersaji dalam tabel hasil uji, perolehan nilai koefisien korelasi 0,722 antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mengindikasikan adanya keterkaitan yang terklasifikasi kuat terhadap *Turnover Intention* (Y), sebab nilai itu masuk dalam rentang 0,60–0,799 menurut kriteria interpretasi Sugiyono (2019).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisiens Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.503	2.639

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

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sebesar 50,3% variabilitas variabel *Turnover Intention* dapat diatribusikan pada pengaruh gabungan dari Lingkungan Kerja Fisik serta Kepuasan Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,503 dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel yang disajikan. Sisa variasi (49,7%) diakibatkan oleh faktor-faktor eksternal yang tidak menjadi bagian dari model penelitian ini

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT Danindo Tape Packaging Industry maka bisa diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil persamaan regresi menunjukkan: $Y = 0,976 + 0,536 (X_1)$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,932 > t_{tabel} 2,004$ dan tingkat signifikansi $< 0,000$. Koefisien regresi 0,536 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,536 satuan. Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi $< 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh nyata terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Danindo Tape Packaging Industry
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil persamaan regresi menunjukkan: $Y = 0,976 + 0,376 (X_2)$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,440 > t_{tabel} 2,004$ dan tingkat signifikansi $< 0,001$. Koefisien regresi 0,376 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,376 satuan. Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Danindo Tape Packaging Industry
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil persamaan regresi berganda adalah $Y = 0,976 + 0,536X_1 + 0,376X_2$, dengan nilai F_{hitung} sebesar $29,862 > F_{tabel} 3,16$ dan tingkat signifikansi $< 0,000$. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,536 dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,376, keduanya bernilai positif. Artinya, apabila Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja meningkat secara bersamaan, maka *Turnover Intention* juga akan meningkat. Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} serta $sig < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh simultan tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amirullah. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Daryono. (2017). Pengantar Manajemen: Teori dan kasus. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic publishing servise).
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, Farida. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Mitra Wacana Media. 1. Jakarta:
- Ghozali. (2017) Aflikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Undip.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, PT Remaja Rosdakarya,. Bandung.
- Nitisemito, S. (2020). Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: penerbit Andi.

- Pratama Angga. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Bandung:Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Priyono. 2023. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Variabel- Variabelnya (Jilid 1). Jakarta: Penerbit Literasi Nusantara.
- Rivai, Verithzal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2019), Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja, Banjarmasin:PT. Gagah Satria.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Fundamental Manajemen: Teori dan aplikasi dalam Bisnis. Surabaya: Pena Nusantara.
- Sedarmayanti, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Rosda.
- Sihombing, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019) Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan Mix Method Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). Metodologi Penelitian: Panduan Lengkap untuk Mahasiswa dan Peneliti. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, N. &. (2022). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows). Yogyakarta:Deepublish.
- Sutrisno, E. (2020), Analisis Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan, Tangerang Selatan: PT. Nusalima Kelola Sarana.

JURNAL:

- Aldi Widi Wibowo & Jeni Andriani (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen, Vol 5 (2) 2025: 397-408.
- Desak Putu Rijasawitri. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. EJM: E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9 (2) 399169.
- Delita Sari & Susanto (2019). MENGUNGKAP TINGGINYA TURNOVER INTENTION PT. WBS SEMARANG. Majalah Ilmiah Solusi Vol. 17, No. ISSN : 1412-5331.
- Dewa Gede Dharma Putra. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. JMUU: E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6 (9), 254072.
- Efraim Mawey, Silcyljeova Moniharap & Regina Saerang (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Manado. EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manejemen, Bisnis dan Akuntansi, 12 (01), 911 921.
- Fakhryan Rakhman & J.Jamaludin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Ruang Rawat Inap Kelas III Terhadap Kepuasan Pasien di Rsud Tgk Chik di Tiro Sigil. JKKH: Jurnal Kesehatan Kusuma Husada. 93-100.

- lilik muviana (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. JOMB: Jurnal Ilmu Journal of Management and Bussines, 12 (2) 2656-8918.
- Jimmy S & Honor Satrya. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. E-JURNAL MANAJEMEN, Vol 8, NO 6, :3700-3729.
- Hanifah, (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap turnover intention di PT. Daese Garmin Bandung.
- Harry Triana dan Yofi (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Terhadap Turnover Intention Pada PT Omnitech Global Indonesia. Jurnal Swara Manajemen:Vol. 1, No. 2.
- Metariani, P. & Heryanda, K.K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes di Kecamatan Sukasada.JM: Jurnal manajemen, 8 (1) 1-9.
- Nasution (2021) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative Vol. 7 No. hlm. 407–428.
- Nining Yuningsih. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT Karya Teknik Nusantara Karawang. JPI: Jurnal Pelita Ilmu, 15 (01), 25-30.
- Regina Vania. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Podo Mekar Jaya Sentosa. Agora: 7 (1), 287054.
- Tampubolon & sagala. (2020).Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT BUM divisi PMKS. Jurnal Business Management, Vol 16 (2) : 65–80.
- Titiani Widati. (2018). Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Performa Belajar Siswa. JPA; Jurnal Perspektif Arsitektur. 13 (1) 374-386.
- Veni Novianti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Home Credit Palembang. JRPP: Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran 7 (2), 5469-5487.
- Virilia Alvionita Candra & Amiartuti Kusmaningt.(2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Prodia Widyahusada Tbk. Wilayah VI Divisi Pelayanan. JEM: Jurnal Ekonomi Manajemen 7 (1), 73– 88. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Windy Gustia Wardan & Isna Amalia (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur. MAMEN: (Jurnal Manajemen) Vol. 3No. 3 190–204.
- Yhonanda Harsono & Eka Aprilianty (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Yayasan Al Mujahidin Pamulang. Swara MaNajemen: (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia) Vol. 2, No. 3/ September 2022 Hal 343-353. Universitas Pamulang.