

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Winstar Packindo Sukses

¹Maya Sajida , ²Laila Listiani Putri

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
E-mail: ¹mayasajida0@gmail.com , ²lailalistiani@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the effect of the physical work environment and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Winstar Packindo Sukses, both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research with data analysis methods used in this study include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, quantitative analysis, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t-tests and f-tests. The population in this study were employees of PT. Winstar Packindo Sukses with a total of 69 respondents. The results of this study indicate that the influence of physical work environment variables on turnover intention from the results of the t-test, $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ and t count $(4.757) > t \text{ table } (1.996)$, the influence of job satisfaction on turnover intention from the results of the t-test, $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$ and t count $(3.323) > t \text{ table } (1.996)$, and the influence of physical work environment and job satisfaction on turnover intention from the calculated f value of $65.451 > f \text{ table } 3.14$, from all these variables means H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, it can be concluded that the physical work environment and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at PT Winstar Packindo Sukses.

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

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Winstar Packindo Sukses baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Winstar Packindo Sukses dengan jumlah responden sebanyak 69 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* dari hasil uji t, nilai $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ dan t hitung $(4,757) > t \text{ tabel } (1,996)$, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dari hasil uji t, nilai $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$ dan t hitung $(3,323) > t \text{ tabel } (1,996)$, dan pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dari nilai f hitung $65,451 > f \text{ tabel } 3,14$, dari semua variabel tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winstar Packindo Sukses.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas operasional dan strategis perusahaan. Kinerja organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola, memotivasi, serta mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkomitmen tinggi. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong rasa nyaman, keterikatan, serta kepuasan bagi karyawan agar keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat diminimalisir (Naibaho & Ikhrum, 2024).

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi yang canggih dan strategi bisnis yang tepat, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada kemampuan dalam merekrut karyawan yang berkualitas, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan tersebut. Salah satu tantangan yang sering munculnya *turnover intention*, yaitu

keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* dapat menjadi indikator awal terjadinya *turnover* aktual yang dapat berdampak pada stabilitas organisasi, produktivitas kerja, serta efektifitas operasional perusahaan.

Tabel 1. Dampak *Turnover* terhadap Perusahaan

No	Jenis Dampak	Deskripsi Dampak	Estimasi Dampak
1	Biaya Rekrutmen & Pelatihan	Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mencari, menyeleksi, dan melatih karyawan baru.	Setara 30–50% dari gaji tahunan setiap karyawan yang keluar.
2	Penurunan Produktivitas	Karyawan baru membutuhkan waktu adaptasi sehingga produktivitas tim menurun.	Produktivitas turun 15–25% selama masa transisi.
3	Gangguan Operasional & Kualitas Layanan	<i>Turnover</i> menyebabkan alur kerja tidak stabil, pelayanan melambat, dan beban kerja meningkat bagi karyawan yang tersisa.	Keluhan pelanggan dapat meningkat 10–20%.

Sumber: HR PT Winstar Packindo Sukses

Berdasarkan data dari HR PT Winstar Packindo Sukses, *turnover* memberikan dampak signifikan terhadap perusahaan, yang terlihat dari meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan akibat kebutuhan untuk mengganti karyawan yang keluar, di mana total biaya dapat mencapai 30–50% dari gaji tahunan posisi tersebut. Selain beban biaya, *turnover* juga menurunkan produktivitas karena karyawan baru membutuhkan waktu adaptasi sehingga kinerja tim tidak optimal dan dapat turun 15–25% selama masa transisi. Lebih jauh, *turnover* memicu gangguan operasional serta penurunan kualitas layanan, sebab beban kerja yang meningkat pada karyawan yang tersisa sering berujung pada keterlambatan proses dan meningkatnya keluhan pelanggan hingga 10–20%. Dengan demikian, *turnover* menjadi masalah serius yang memengaruhi efektifitas kerja, stabilitas operasional, dan kualitas pelayanan perusahaan.

Tabel 2. Pra-survey Lingkungan Kerja Fisik

No	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Setuju		Tidak Setuju	
		Total	Persentase (%)	Total	Persentase (%)
1	Fasilitas kerja di perusahaan ini memadai dan nyaman.	20	67%	5	17%
2	Suasana kerja di perusahaan ini menyenangkan dan kondusif.	18	60%	7	23%
3	Perusahaan ini memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.	22	73%	6	20%
4	Hubungan antara atasan dan bawahan di perusahaan ini harmonis.	28	93%	2	7%
5	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja saya.	25	83%	4	13%

Sumber: PT Winstar Packindo Sukses

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan terhadap 30 responden di PT Winstar Packindo Sukses, sebagian besar karyawan memberikan penilaian positif terhadap beberapa aspek lingkungan kerja fisik, terutama dalam hal hubungan antara atasan dan bawahan (93% setuju) serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja (83% setuju). Namun, terdapat beberapa area yang perlu perhatian, seperti suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif, di mana hanya 60% responden yang setuju, serta kebijakan

keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang mendapatkan 73% jawaban setuju. Penurunan tingkat kepuasan pada aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik di perusahaan sudah cukup mendukung, ada ruang untuk perbaikan yang dapat berdampak pada kepuasan kerja fisik dan potensi *turnover intention* karyawan.

Tabel 1. Data Evaluasi Kepuasan Kerja di PT Winstar Packindo Sukses

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	100%	85%	87%	83%
2	Tingkat Kepuasan terhadap Pekerjaan	100%	88%	85%	86%
3	Komitmen Terhadap Perusahaan	100%	90%	85%	80%
4	Kepuasan terhadap Gaji dan Tunjangan	100%	87%	83%	85%
5	Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan	100%	92%	88%	85%
Rata-rata Kepuasan Kerja Karyawan			88,4%	85,2%	83,8%

Sumber: PT Winstar Packindo Sukses

Fenomena data evaluasi kepuasan kerja karyawan PT Winstar Packindo Sukses menunjukkan penurunan signifikan dalam hampir semua aspek yang diukur selama tiga tahun terakhir. Kondisi lingkungan kerja fisik, kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan mengalami penurunan, dengan penurunan terbesar terjadi pada komitmen terhadap perusahaan yakni dari 90% di 2022 menjadi 80% di 2024. Penurunan rata-rata kepuasan kerja dari 88,4% menjadi 83,8% menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik dan kepuasan terhadap gaji serta tunjangan dapat berkontribusi pada peningkatan *turnover intention* di perusahaan.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik berupa kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, maupun kondisi nonfisik seperti hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kinerja. Sementara itu, (Sedarmayanti, 2023:45) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2022), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, karyawan akan merasa puas apabila pekerjaannya sesuai dengan harapan dan memberikan pengalaman yang menyenangkan. Selanjutnya, Afandi, (2021) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencerminkan perasaan cinta terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Turnover intention

Robbins & Judge (2022) mendefinisikan *turnover intention* merupakan keinginan sadar dan disengaja yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja. Menurut Zahra et al. (2024), menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi. *Turnover intention* mencerminkan sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya serta kondisi organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, (Apriani, N., & Siregar, Z., 2023) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan organisasi *Turnover intention* menjadi salah satu permasalahan penting

dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak pada stabilitas organisasi dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian kuantitatif umumnya berupa angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan statistik.

Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono, (2021), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021a), menjelaskan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau individu yang memiliki jumlah serta ciri-ciri tertentu. Dalam penelitian ini, karena total populasi kurang dari 100 individu, penulis memutuskan untuk mencakup seluruh jumlah populasi yang terdapat di divisi produksi PT. Winstar Packindo Sukses yaitu sebanyak 69 orang.

Menurut Sugiyono (2021) menjelaskan sampel sebagai sebagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Lalu menurut Abubakar (2021), Arikunto berpendapat bahwa jika jumlah subjek dalam penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruhnya diambil sebagai populasi penelitian. Dia juga menyebutkan bahwa jika jumlah subjek lebih dari 100, maka bisa diambil dalam kisaran 10-15% atau 15-25%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72578649
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.121
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.109
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah Spss 23 (2026)

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada residu yang tidak distandarisasi. Berdasarkan hasil uji, nilai Test Statistic yang diperoleh adalah 0.143 dengan melihat pada Exact Sig. (2-tailed) yang bernilai 0.109 lebih besar dari 0.05, data dapat dianggap mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, dapat diambil keputusan bahwa pada level signifikansi yang lebih longgar, data dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja Fisik	.438	2.282	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	.438	2.282	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas

a. Dependent Variable: *Intention Turnover*

Sumber: Data diolah Spss 23 (2026)

Pada tabel tersebut menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk model regresi yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independen adalah 0.438, yang lebih besar dari 0.1, dan nilai VIF untuk kedua variabel adalah 2.282, yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja dalam model ini. Dengan demikian, variabel-variabel tersebut bebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	Kesimpulan
1 (Constant)	2.434	.018	
Lingkungan Kerja Fisik	-.734	.465	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	-.001	.999	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Data diolah Spss 23(2026)

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas (glejser) pada model regresi dengan absres sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Sig. sebesar 0.465, dan untuk Kepuasan Kerja dengan Sig. sebesar 0.999. Karena kedua nilai Sig. lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas dan dapat dianggap memiliki kestabilan varians residu yang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Intention\ Turnover = 3.369 + 0.406(LKF) + 0.291(KK)$$

1. Nilai konstanta (intercept) sebesar 3.369 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai nol, maka *Turnover intention* diperkirakan sebesar 3.369. Dengan kata lain, meskipun kedua variabel independen tidak berpengaruh, terdapat nilai dasar atau dasar niat turnover yang tetap ada.
2. Koefisien untuk Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.406 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan *Turnover intention* sebesar 0.406, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, semakin tinggi kemungkinan terjadinya niat untuk berpindah pekerjaan, meskipun pengaruhnya bersifat positif tetapi tidak terlalu besar.
3. Koefisien untuk Kepuasan Kerja sebesar 0.291 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan *Turnover intention* sebesar 0.291, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula niat untuk berpindah pekerjaan, yang mungkin berhubungan dengan harapan pegawai untuk mendapatkan peluang yang lebih baik.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	Kesimpulan
1 (Constant)	2.217	.030	
Lingkungan Kerja Fisik	4.757	.000	Positif & Signifikan
Kepuasan Kerja	3.323	.001	Positif & Signifikan

a. Dependent Variable: *Intention Turnover*

Sumber: Data diolah Spss 23 (2026)

1. Nilai t untuk Lingkungan Kerja Fisik sebesar 4.757 dengan Sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Dengan kata lain, perubahan dalam lingkungan kerja akan memengaruhi niat pekerja untuk berpindah pekerjaan, dan pengaruhnya sangat signifikan.
2. Nilai t untuk Kepuasan Kerja sebesar 3.323 dengan Sig. sebesar 0.001 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya, peningkatan kepuasan kerja dapat mempengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan secara signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002.070	2	501.035	65.451	.000 ^b
	Residual	505.234	66	7.655		
	Total	1507.304	68			

a. Dependent Variable: *Intention Turnover*

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

Sumber: Data diolah Spss 23 (2026)

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F yang diperoleh adalah 65.451 dengan nilai Sig. sebesar 0.000. Nilai Sig. yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada *Turnover intention*.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.655	2.76678

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

b. Dependent Variable: *Intention Turnover*

Sumber: Data diolah Spss 23 (2026)

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel diatas, nilai R sebesar 0.815 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja) dengan variabel dependen (*Turnover intention*). Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.665 berarti bahwa sekitar 66.5% variasi dalam *Turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap niat *turnover*.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.655 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model, sekitar 65.5% variasi *Turnover intention* dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja. Nilai ini sedikit lebih

rendah daripada R^2 , yang merupakan hal yang wajar karena *Adjusted R²* mengoreksi untuk jumlah variabel independen.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Winstar Packindo Sukses

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, yang pada gilirannya menurunkan niat karyawan untuk keluar. Menurut Robbins & Judge (2022), lingkungan kerja yang positif, seperti ruang kerja yang nyaman, komunikasi yang terbuka, serta dukungan sosial yang baik, dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan, yang mengurangi kemungkinan *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk cenderung meningkatkan stres dan ketidakpuasan, yang dapat memicu niat untuk mengundurkan diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristin et. al (2022), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et. al (2024), yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan niat karyawan untuk keluar.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Winstar Packindo Sukses

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta memotivasi mereka untuk tetap bekerja dan mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja seringkali dihubungkan dengan peningkatan *turnover intention*, karena karyawan yang merasa tidak puas cenderung mencari alternatif pekerjaan yang lebih memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmi & Hazmi (2024), yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Penelitian lainnya oleh Oktavia & Ali (2022) juga sejalan dengan temuan ini, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan konsistensi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar peluang karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, meskipun beberapa faktor lain juga turut memengaruhi keputusan mereka. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Nurcahyo et. al (2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di UMKM Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya perusahaan atau jenis industri.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Winstar Packindo Sukses

Penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kombinasi dari lingkungan kerja fisik yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat saling mendukung dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan *turnover intention*. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sementara kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan loyalitas dan komitmen

mereka terhadap perusahaan. Ketika kedua faktor ini bekerja bersama, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih kecil kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia & Ali (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi berperan dalam menurunkan *turnover intention*. Temuan yang serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Asmi & Hazmi (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Naibaho & Ikhrum (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan gaji tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan kepuasan gaji memengaruhi *turnover intention*, pengaruh tersebut tidak cukup signifikan untuk memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti aspek *finansial* atau aspek sosial lainnya, mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan tersebut.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Winstar Packindo Sukses. Hal ini ditunjukkan oleh analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,369 + 0,406 (X1)$ dengan nilai t hitung sebesar 4,757 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner indikator pencahayaannya, kebisingan dan komunikasi antar atasan dengan nilai sebesar 4.1 dan keterangan Baik. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel lingkungan kerja fisik secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Winstar Packindo Sukses. Hal ini ditunjukkan oleh analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,369 + 0,291 (X2)$ dengan nilai t hitung sebesar 3,323 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selain itu dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner indikator lingkungan kerja dan karakteristik psikologis dengan nilai sebesar 4.1 dan keterangan Baik, Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan secara akurat dan konsisten. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Winstar Packindo Sukses.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,369 + 0,406 (X1) + 0,291 (X2)$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ($X1$) dan kepuasan kerja ($X2$) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Winstar Packindo Sukses. Secara simultan, hasil uji F hitung sebesar 65,451 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,815 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat

antar variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665 menunjukkan bahwa 66,5% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, sedangkan 33,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel lingkungan kerja fisik terdapat pada indikator keamanan kerja dengan nilai 3,9. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan sebaiknya memastikan seluruh karyawan telah terdaftar dan mendapatkan fasilitas asuransi kecelakaan yang memadai secara transparan. Program perlindungan ini dirancang untuk memberikan rasa aman dan ketenangan mendalam bagi karyawan saat menjalankan tugasnya di area kerja fisik. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, percaya diri, dan merasa aman di perusahaan, hal ini diharapkan dapat menciptakan rasa saling percaya yang lebih baik antara pihak manajemen dan karyawan, mengurangi kecemasan risiko kerja, serta akhirnya berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator penghargaan finansial dan non-finansial, hubungan interpersonal, kesempatan berkembang, dan persepsi manajemen yang adil dan komunikasi dengan nilai 4. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan sebaiknya mengevaluasi kebijakan sistem penghargaan (*rewarding*) dan keadilan kompensasi internal melalui program penyesuaian bobot kerja (*job grading*). Selain itu, perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi para atasan agar lebih aktif memberikan apresiasi verbal atau pujian atas pencapaian karyawan guna menjaga iklim kepuasan kerja bersama rekan yang sudah harmonis. Program ini dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya keadilan distributif dalam penggajian, kejelasan jenjang karier, serta memotivasi non-finansial, agar tidak mengganggu fokus kerja karyawan, dengan hal ini diharapkan lingkungan kerja menjadi lebih adil, harmonis, minim kecemburuan sosial, dan mendukung kinerja yang optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah untuk variabel *turnover intention* terdapat pada indikator menurunnya keinginan bertahan dalam perusahaan dengan nilai 3,9. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan sebaiknya pemimpin memberikan *mentoring* dan *coaching* secara berkala guna menampung aspirasi, keluhan, serta memantau perkembangan kenyamanan psikologis hasil kerja individu. Melalui pendekatan personal ini, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor pemicu utama penurunan loyalitas, melakukan intervensi dini untuk menekan angka perputaran karyawan, dan memantau komitmen kerja yang dilakukan apakah menunjukkan kenaikan atau tidak, sehingga dapat menjadi acuan data penilaian karyawan untuk proses hubungan ketenagakerjaan dan strategi retensi talenta di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanaf Publishing.
- Apriani, D., & Siregar, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 120-130.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asmi, U., & Hazmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan AppelHouse. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 861-871. <https://rayyanjurnal.com/index.php/mantap/article/view/3420>
- Aura, R. R., Saut, E., & Hutahaean, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98-107.

- <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>.
- Auvaizah, N., & Mujib, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 45-56.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (10th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). Employee turnover and organizational behavior: A review study. *Journal of Organizational Management*, 18(2), 112-126.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Holomon, Y. K., Abdullah, A., & Laila Listiani Putri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 75-84.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–560.
- Irfan Rizka Akbar, Mitri Nelsi, Lily Setyawati Kristianti. (2024). *The Influence Work Disipline and Work Environment on Employee Performance at Century Pharmacy, South Jakarta*.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kim, S., & Park, J. (2022). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention. *Sustainability*, 14(3), 1–14.
- Korengkeng, R., Tumbel, A., & Dotulong, L (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal EMBA*, 13(1), 101-110.
- Lestary. (2021). Pengertian Jenis Kelamin. In [*Judul Buku/Module tentang Biologi atau Gender*]. [Nama Penerbit].
- Naibaho, V. A., & Ikhrum, M. A. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1195–1205. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.23>.
- Ndapndap, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas dan turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 33-44.
- Nguyen, T. T., Nguyen, P. Y., & Nguyen, T. N. (2023). Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 1–15.
- Nurchahyo, O., Prayekti, & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada UMKM Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2), 253–264. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.687>.
- 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. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>.
- 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>.
- Purnama, A., Widowati, & Laila Listiani Putri. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Merk Terhadap Kepuasan Pelanggan Lines Coffee.
- Richard, L. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Selemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Saputra, A., Rahmawati, N., & Firmansyah, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 9(1), 67-78.

- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Stoner, A. F. (n.d.). *Management*. Prentice Hall.
- Sugiyono. (2021a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021b). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-3). Alfabeta.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena Turnover Intention pada Generasi Z dalam Revolusi Industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>.
- Zahra, F., Nugraha, A., & Putri, S. (2024). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada karyawan perusahaan swasta. *Jurnal Ekonomi Modern*, 6(2), 211-223).