

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. PERKASA PRIMARINDO

Niken Arani Putri Usman^{1)*}, Zahara Tussoleha Rony¹⁾, Djuni Thamrin¹⁾

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Email: 202210325050@mhs.ubharajaya.ac.id**

Riwayat Artikel

Diterima: 17 Juni 2026

Disetujui: 17 Juli 2026

Diterbitkan: 31 Juli 2026

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Perkasa Primarindo. The type of research used in this study is quantitative research. The sampling technique used in this study was quota sampling through questionnaires distributed to 100 employees of PT. Perkasa Primarindo. The data analysis method used multiple linear regression analysis. The data were processed using IBM SPSS Statistics 31. The results of this study indicate that (1) the work environment does not have a significant effect on employee turnover intention at PT. Perkasa Primarindo, (2) job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover intention at PT. Perkasa Primarindo, and (3) the work environment and job satisfaction simultaneously affect employee turnover intention at PT. Perkasa Primarindo.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Perkasa Primarindo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *quota sampling* melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkasa Primarindo yang berjumlah 100 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Perkasa Primarindo, (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Perkasa Primarindo, dan (3) lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Perkasa Primarindo.

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

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Tingginya turnover intention dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta mengganggu stabilitas operasional perusahaan (Dardiri & Sulhan, 2023). *Turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, serta kerja sama antarpegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja (Novianti

et al., 2024). Sementara itu, kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul ketika harapan mereka terpenuhi (Bahua *et al.*, 2022). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Fenomena tersebut juga terjadi di PT. Perkasa Primarindo. Berdasarkan data HRD, tingkat *turnover intention* karyawan mengalami fluktuasi, yaitu sebesar 23% pada tahun 2023, 7% pada tahun 2024, dan meningkat kembali menjadi 15% pada tahun 2025. Selain itu, karyawan menyampaikan keluhan mengenai komunikasi dengan atasan yang kurang efektif, koordinasi antar divisi yang belum optimal, sistem penghargaan yang kurang konsisten, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier yang terbatas. Kondisi tersebut diduga berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Pertiwi *et al.*, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, (Cahya *et al.*, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya research gap sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Perkasa Primarindo.

B. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja (Ati *et al.*, 2022). Salah satu bentuk lingkungan kerja adalah lingkungan kerja non fisik, yaitu kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dan interaksi di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja (Puspita & Darwin, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan, serta sikap saling menghargai agar tercipta kenyamanan dan motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Novianti *et al.*, 2024). Indikator lingkungan kerja menurut (Ati *et al.*, 2022):

- Struktur pekerjaan
- Tanggung jawab atas pekerjaan
- Dukungan dan perhatian dari pimpinan
- Kolaborasi tim
- Keterbukaan komunikasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan, seperti tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Afuan *et al.*, 2023). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan karyawan sesuai dengan imbalan dan kondisi kerja yang mereka peroleh (May *et al.*, 2025). Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara aspek pekerjaan dan aspek pribadi karyawan, sehingga apabila keduanya selaras akan timbul kepuasan, sedangkan ketidaksesuaian akan menimbulkan ketidakpuasan (Rahsel *et al.*, 2024). Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi sikap dan perilakunya dalam organisasi. Indikator kepuasan kerja menurut (Afuan *et al.*, 2023):

- Tugas itu sendiri
- Gaji

- Peluang kenaikan jabatan
- Pengawasan
- Rekan kerja
- Kondisi kerja

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan permanen, yang masih berada pada tahap niat atau keinginan tanpa diikuti tindakan nyata untuk keluar dari organisasi (Ikhsan & Hati, 2020); (Ardianto & Bukhori, 2021). Kondisi ini dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, maupun keinginan memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik. Apabila tidak dikelola dengan baik, niat tersebut berpotensi berkembang menjadi keputusan nyata untuk meninggalkan organisasi (Fangidae *et al.*, 2025). Dengan demikian, *turnover intention* mencerminkan tahap awal sebelum karyawan benar-benar melakukan perpindahan kerja. Indikator *Turnover Intention* menurut (Ikhsan & Hati, 2020):

- *Intention to quit* (niat untuk berhenti)
- *Job search* (pencarian pekerjaan)
- *Thinking of quit* (memikirkan untuk berhenti)

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkasa Primarindo sebagai responden penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, serta dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkasa Primarindo. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan metode quota sampling. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden sesuai dengan kouta yang telah ditetapkan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 31 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan PT. Perkasa Primarindo sebagai responden penelitian.

Profil Perusahaan

PT. Perkasa Primarindo merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1988 dengan nama PT. Perkasa Ruberindo dan berganti nama menjadi PT. Perkasa Primarindo pada tahun 1992 setelah mengalihkan fokus usahanya ke industri keramik. Sejak tahun 1993, perusahaan memproduksi berbagai jenis ubin keramik yang dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan tetap menjaga standar kualitas produk.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner valid atau layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
----------	----------------	---------------	-----

ARTIKEL

Lingkungan Kerja	X1.1	0,875	0,196	Valid
	X1.2	0,872	0,196	Valid
	X1.3	0,855	0,196	Valid
	X1.4	0,873	0,196	Valid
	X1.5	0,894	0,196	Valid
	X1.6	0,879	0,196	Valid
	X1.7	0,871	0,196	Valid
	X1.8	0,901	0,196	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,865	0,196	Valid
	X2.2	0,837	0,196	Valid
	X2.3	0,873	0,196	Valid
	X2.4	0,878	0,196	Valid
	X2.5	0,858	0,196	Valid
	X2.6	0,854	0,196	Valid
	X2.7	0,860	0,196	Valid
	X2.8	0,883	0,196	Valid
	X2.9	0,883	0,196	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0,839	0,196	Valid
	Y.2	0,760	0,196	Valid
	Y.3	0,791	0,196	Valid
	Y.4	0,734	0,196	Valid
	Y.5	0,771	0,196	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,196). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan yang menggambarkan konstruk atau dimensi variabel dalam kuesioner.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Lingkungan Kerja	X1	0,957	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	X2	0,959	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	Y	0,837	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai cronbach's alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,957, kepuasan kerja sebesar 0,959, serta *turnover intention* sebesar 0,837. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien alpha di atas batas minimum 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik atau dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Uji Normalitas

ARTIKEL

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.51110945
	Absolute		.078
	Positive		.069
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig (2-tailed) ^c			.141
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig		.140
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.131
		Upper Bound	.149

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics adalah sebesar 0,141. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan antar variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

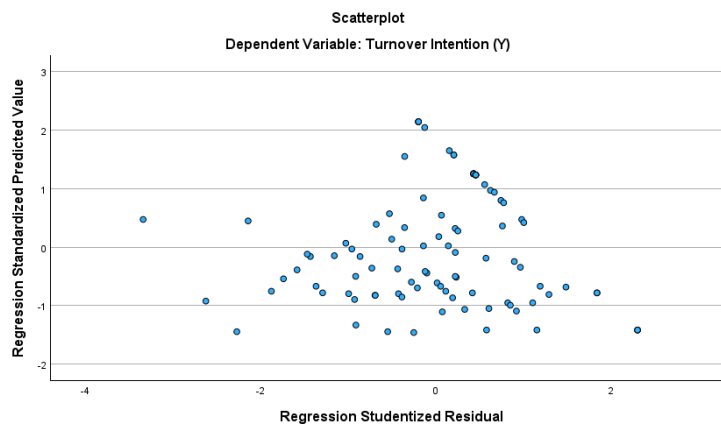
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,820	1.220	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,820	1.220	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) masing-masing adalah 0,820, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 1,220 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai VIF 10,00. Dengan demikian, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.063	1.392		18.005	<,001
	Lingkungan Kerja (X1)	.069	.045	.142	1.541	.126
	Kepuasan Kerja (X2)	-.241	.036	-.616	-6.696	<,001

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 25,063 + 0,069 X_1 - 0,241 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,069, sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,241. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja cenderung menurunkan *turnover intention*, sementara lingkungan kerja memiliki arah hubungan positif terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Parsial (uji t)

		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	25.063	1.392		18.005	<,001
	Lingkungan Kerja (X1)	.069	.045	.142	1.541	.126
	Kepuasan Kerja (X2)	-.241	.036	-.616	-6.696	<,001

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,541 < t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,126 > 0,05. Sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan hipotesis pertama ditolak. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar -6,696 dengan nilai signifikansi <0,001 < 0,05, sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Uji Simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.049	2	295.024	23.448	<,001 ^b
	Residual	1220.461	97	12.582		
	Total	1810.510	99			

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung 23,448 > f tabel 3,09 dengan nilai signifikansi <0,001 < 0,05, sehingga lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Determinasi Koefisien (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Uji Determinasi Koefisien (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.312	3.547

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,312. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan

turnover intention sebesar 31,2%, sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,541 yang lebih kecil dari t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan dinilai cukup baik oleh karyawan, sehingga lingkungan kerja bukan menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Cahya *et al.*, 2022) dan (May *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -6,696 dengan signifikansi $<0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan (Fangidae *et al.*, 2025) dan (Pertiwi *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Secara simultan, hasil uji f menunjukkan f hitung sebesar 23,448 $> f$ tabel 3,09 dengan signifikansi $<0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan (Novianti *et al.*, 2024) dan (Utami & Suryani, 2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial, ketika diuji bersama kepuasan kerja, kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Perkasa Primarindo. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja serta perbaikan aspek lingkungan kerja, terutama pada komunikasi, koordinasi, dukungan atasan, sistem penghargaan, dan pengembangan karier dapat membantu menekan *turnover intention* karyawan.

REFERENSI

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Ati, R., Malik, I., Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar*. 3.
- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 67–76.
- Cahya, A. D., Febriana, H. D., Purnomo, W., & Erasdio, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Coffeshop Kopi Sembilan di Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta)*.
- Dardiri, M., & Sulhan, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Produksi PT Intim Harmonis Food Sukorejo (Studi pada Karyawan Produksi PT Intim Harmonis Food Sukorejo). *Jurnal Manuhara :Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 198–204. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.218>
- Fangidae, R. M., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksp Kopdit Swasti Sari Cabang Oelamasi. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(4), 1341–1348. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i5.19658>
- Ikhsan, U., & Hati, S. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di PT. ABC Batam. *Journal of Appied Business Administration, March*, 23–30.
- May, S., Amaliyah, N., & Rini, R. S. (2025). *Terhadap Turnover Intention Pada Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) Aeroasia Tbk The Effect Of Job Satisfaction And Work Environment On Turnover Intention In The TD Division Of PT Garuda Maintenance Facility (GMF) Aeroasia Tbk. November*, 7846–7858.
- Novianti, V., Wulandari, T., Non-fisik, L. K., & Kerja, K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Home Credit Palembang*. 7, 5469–5478.
- Pertiwi, E. H., Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Solli Citra Muslim. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Puspita, W., & Darwin. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin*. 08(01), 1–12.
- Rahsel, Y., Kasmi, K., & Sholikhah, S. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 15(01), 11–22. <https://doi.org/10.52657/jiem.v15i01.2385>
- Utami, C. P., & Suryani, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT NRI Global Mandiri. *Jurnal Neraca Manajemen, Ekonomi*, 9(3).