

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



Oleh:

ADITIYA PAMUNGKAS
NPM. 2161201094

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Nama : Aditiya Pamungkas

NPM : 2161201094


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I


Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M
NIDN. 1114047902

Pembimbing II


Eko Ravi Pratama, S.E., M.M
NIDN. 1111119101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP.197307442005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 April 2025

HALAMAN PENGUJI

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS

PADA :

Hari : Senin
Tanggal : 14 April 2025

Dengan Penguji

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M
2. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M
3. Hj. Yeni Yahdiani, S.sos., M.M

1.

2.

3.

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :



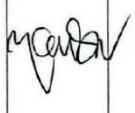
Nama : Aditiya Pamungkas

NPM : 2161201094

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul :

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

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M		
2.	Eko Ravi Pratama, S.E., M.M		
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.sos., M.M	1. Hal 3 tabel? penurunan dari tahun ke tahun, perbaiki margin hal 29, 69, 78 2. Objek penelitian & mapping pada lampiran 3. Surat penelitian pada lampiran	

RIWAYAT HIDUP



Aditiya Pamungkas; Lahir di Samarinda pada 01 Februari 2002, anak ke 3 dari 3 bersaudara dari Bapak Bambang Irianto dan Sri Saryati. Penulis menempuh pendidikan dasar tahun 2008 s.d 2014 di SDN 006 Samarinda Utara, melanjutkan ke SMPN 22 Samarinda tahun 2014 s.d 2017, melanjutkan ke SMAN 13 Samarinda tahun 2017 s.d 2020. Pada tahun 2021, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Aktif dalam kegiatan Unit Kegiatan Mahasiswa Futsal di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada tahun 2022 s.d 2023. Penerima Beasiswa Kaltim Tuntas pada tahun 2023. Berkat karunia dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada pt. bpd kaltim kaltara cabang utama samarinda.”

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada pt. bpd kaltim kaltara cabang utama samarinda”** skripsi ini tersusun berdasarkan hasil yang telah dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Skripsi ini disusun sebagai wujud dari proses pembelajaran yang telah penulis jalani selama masa studi. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua saya, Bapak saya Bambang Irianto dan Ibu saya Sri Saryati yang senantiasa selalu memberikan dukungan moral dan material, serta doa yang tiada henti mereka lakukan demi melancarkan proses pendidikan saya hingga saya lulus. Dan Kedua Kakak saya, Wulan Pibrianti dan Nanda Dwi Indracaya yang senantiasa memberikan dukungan berupa semangat, doa, dan masukan selama proses penelitian ini.
2. Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

4. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Serta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan para staf karyawan yang telah mendidik dan memberikan ilmunya yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini.
7. Dirut PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda beserta segenap jajaran yang telah membantu penulisan dan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu, memberikan motivasi dan semangat kepada saya selama proses penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan ke depan. Semoga karya ini bermanfaat serta berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Ekonomi dan Bisnis.

Samarinda, 9 Januari 2025

Aditiya Pamungkas
2161201094

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGUJI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II DASAR TEORI.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.3 <i>Turnover Intention</i>	21
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	21
2.3.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	23
2.4 Lingkungan Kerja.....	24
2.4.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	24
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.5 Komitmen Organisasi.....	30
2.5.1 Aspek Komitmen Organisasi	30

2.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	32
2.5.3	Indikator Komitmen Organisasi	32
2.6	Kepuasan Kerja	33
2.6.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
2.6.2	Indikator Kepuasan Kerja	36
2.7	Model Konseptual	37
2.8	Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		39
3.1	Metode Penelitian	39
3.2	Definisi Operasional Variabel	39
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1	Sumber Data.....	44
3.5	Metode Analisis.....	45
3.5.1	Uji Validitas	46
3.5.2	Uji Reliabilitas	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.6	Pengujian Hipotesis	49
3.6.1	Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	49
3.6.2	Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	50
3.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	51
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN		52
4.1	Gambaran Umum PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda	52
4.2	Gambaran Obyek yang diteliti	55
4.2.1	Gambaran Umum Responden	55
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
5.1	Data Hasil Penelitian	60
5.2	Analisis dan Pengujian Hipotesis	60
5.2.1	Uji Validitas	60
5.2.2	Uji Reliabilitas	62
5.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	63
5.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
5.4	Pengujian Hipotesis	67

5.4.1	Uji Simultan (Uji F)	67
5.4.2	Uji Parsial (Uji t).....	68
5.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	70
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
5.5.1	Pembahasan Uji Validitas	70
5.5.2	Pembahasan Uji Reliabilitas	72
5.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	72
5.5.4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
5.5.5	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
5.5.6	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		77
6.1	Kesimpulan.....	77
6.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		81
LAMPIRAN.....		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Turnover</i> Karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda Periode Tahun 2023 dan 2024	2
Tabel 3. 1 Kriteria Skala Likert.....	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Saat Ini	57
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	60
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)	61
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda.....	54
Gambar 5.1 Hasil Uji Reliabilitas	63
Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas.....	64
Gambar 5.3 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Gambar 5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Gambar 5.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Gambar 5.6 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	67
Gambar 5.7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	68
Gambar 5.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	87
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	93
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	94
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	95
Lampiran 5 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	98
Lampiran 6 Responden berdasarkan Usia.....	99
Lampiran 7 Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	99
Lampiran 8 Responden berdasarkan Jabatan/posisi saat ini	100
Lampiran 9 Tabel r Uji Validitas	101
Lampiran 10 Tabel F Uji Simultan	102
Lampiran 11 Tabel t Uji Parsial	103
Lampiran 12 Gambar Gedung Obyek Penelitian	104
Lampiran 13 Lokasi Obyek Penelitian.....	105
Lampiran 14 Surat Penelitian.....	106

ABSTRAK

Aditiya Pamungkas, dengan Dosen Pembimbing I, Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M, dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. 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. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi, terutama dalam sektor perbankan yang sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Sampel penelitian berjumlah 73 responden yang dipilih dari total populasi sebanyak 272 karyawan melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan kompleks yang semakin dinamis. Tantangan tersebut mencakup pesatnya kemajuan teknologi, adanya perubahan regulasi pemerintah, serta meningkatnya persaingan di dunia kerja yang semakin ketat. Situasi ini mengarahkan bisnis untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna mempertahankan daya saing dan memastikan stabilitas operasional. Dalam keberlangsungan bisnis, sumber daya manusia memegang peran krusial dalam menunjang kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila manajemen sumber daya manusia tidak dijalankan secara optimal, maka tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan dapat menurun yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan dan mencari kesempatan kerja yang lebih menjanjikan di tempat lain.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, baik secara sukarela maupun dengan beralih ke perusahaan lain berdasarkan keputusan pribadi. Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi tantangan besar bagi perusahaan, terutama dalam industri perbankan yang sangat mengandalkan stabilitas sumber daya manusia dan tenaga kerja yang kompeten.

Secara nasional, industri perbankan mengalami tingkat *turnover* yang signifikan. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2024) *turnover* karyawan di sektor perbankan nasional mencapai 10,2% pada tahun 2023, meningkat dari 8,7% pada tahun 2022. PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara (Bankaltimtara) adalah badan usaha milik daerah (BUMD) yang dimiliki oleh pemerintah provinsi Kalimantan Timur dan pemerintah provinsi Kalimantan Utara menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawannya. Dalam dua tahun terakhir, PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda mengalami penurunan jumlah karyawan dengan tercatat sebanyak 66 karyawan mengundurkan diri. Penurunan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor seperti pensiun, meninggal dunia, pengunduran diri karyawan, serta berakhirnya masa kontrak. Hal ini didukung oleh data internal perusahaan berupa tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 *Turnover* Karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda Periode Tahun 2023 dan 2024

Tahun	Kategori <i>Turnover</i>	Jumlah karyawan
2023	Berhenti (pengunduran diri, pensiun, habis kontrak, dan meninggal dunia)	28
2024	Berhenti (<i>Resign</i> , pensiun, dan habis kontrak)	38
	Total <i>Turnover</i> karyawan	66

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan informasi yang diolah, hasil wawancara dengan Bapak Dede Rezkian Noor selaku Pimpinan Unit SDM PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda pada tanggal 03/01/2025 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dalam dua tahun terakhir mencapai 66 karyawan. Angka ini

mencerminkan tantangan serius yang dihadapi perusahaan, di mana banyak karyawan yang keluar disebabkan oleh berbagai alasan, termasuk pensiun, meninggal dunia, habis kontrak, serta keinginan untuk resign atau meninggalkan tempat kerja. Beberapa faktor utama yang menyebabkan tingginya *turnover* di industri perbankan ini meliputi lingkungan kerja yang tidak mendukung kenyamanan, produktivitas, kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi yang buruk, serta ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif dan terjamin keamanannya sangat penting guna memperkuat produktivitas serta meningkatkan keinginan karyawan melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik maupun non fisik, guna menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede Rezki Noor selaku Pimpinan Unit SDM PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda pada tanggal 03/01/2025 beliau menyatakan bahwa terdapat tekanan terhadap pencapaian target pada bidang layanan, kredit, dan operasional. Divisi layanan dan kredit mengalami tekanan yang lebih besar karena berhubungan langsung dengan aspek keuangan serta perolehan profit perusahaan, tekanan tersebut berkaitan dengan target distribusi kredit serta kepuasan nasabah. Sementara itu, tekanan yang dihadapi divisi operasional lebih terfokus pada tanggung jawab dalam menyiapkan serta menyampaikan berbagai laporan yang menggambarkan performa perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan semacam ini dapat berdampak pada kenyamanan serta tingkat kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan *turnover*

intention. Di sisi lain, dalam aspek lingkungan kerja non fisik, interaksi antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik karena adanya sikap saling menghormati, serta komunikasi yang tetap terjaga.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan, karena mencerminkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dapat menumbuhkan rasa ketergantungan, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi terbukti dapat mengurangi *turnover intention*, sementara komitmen yang rendah dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede Rezkian Noor selaku Pimpinan Unit SDM PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda pada tanggal 03/01/2025 beliau menyatakan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat langsung dalam berbagai kegiatan perusahaan, seperti rapat mingguan dengan pimpinan untuk membahas *Standard Operating Procedure* (SOP) terbaru serta berbagai agenda kerja lainnya. Partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Namun, jika keterlibatan tersebut tidak diiringi dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja yang optimal, maka komitmen organisasi yang kuat tetap tidak cukup untuk menahan karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah aspek penting yang berperan dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan di dalam organisasi. Kepuasan ini mencerminkan keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat positif maupun negatif. Apabila pekerja mengalami ketidakpuasan,

khususnya dalam aspek kesejahteraan seperti gaji dan sistem promosi, maka mereka cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede Rezkian Noor selaku Pimpinan Unit SDM PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda pada tanggal 03/01/2025 beliau menyatakan bahwa perusahaan ini telah menerapkan sistem promosi yang adil, di mana kenaikan jabatan didasarkan pada lama bekerja dan pencapaian kinerja, tanpa memprioritaskan koneksi internal. Selain itu, perusahaan ini juga menerapkan sistem penggajian yang transparan, di mana gaji karyawan ditransfer ke rekening khusus dan pencairan dilakukan setelah satu bulan masa kerja. Meskipun sistem ini dinilai adil, namun masih belum cukup untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Ketidakpuasan terhadap kesejahteraan kerja dapat menjadi salah satu faktor pemicu *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau dan memperbaiki kebijakan kesejahteraan karyawan guna menekan tingkat *turnover* yang tinggi. Upaya tersebut mencakup penyesuaian sistem penggajian yang lebih bersaing, pengembangan mekanisme promosi yang transparan dan berkeadilan, penyediaan sarana kerja yang mendukung kenyamanan, pemberian fleksibilitas dalam menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan pribadi, pemberian dukungan terhadap kesejahteraan psikologis, serta penghargaan terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan.

Penelitian sebelumnya secara konsisten mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, masih

terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai sejauh mana setiap faktor ini berkontribusi secara spesifik terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sejumlah penelitian telah meneliti aspek-aspek yang mempengaruhi *turnover intention* secara terpisah. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Lestari, A. F., Fauzi, Y. M., Wazdi, A. I., & Sarusu, A. M. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t mengindikasikan bahwa semakin lemah komitmen organisasi, semakin tinggi kemungkinan pekerja untuk mengundurkan diri. Sementara itu, Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan untuk keluar. Studi lainnya oleh Santoso *et al.* (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan penting mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, belum ada kajian yang secara simultan mengetahui adanya korelasi antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam satu model analisis. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana interaksi ketiga variabel tersebut secara bersamaan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Studi ini bertujuan untuk melengkapi keterbatasan studi terdahulu dengan mengetahui secara bersamaan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif, riset ini diharapkan mampu menyajikan data empiris yang lebih akurat dan terukur dalam mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau memilih meninggalkan perusahaan. Merujuk pada penjelasan latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya, penulis berminat untuk mengeksplorasi lebih lanjut permasalahan ini melalui penelitian berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BPD KALTIM KALTARA CABANG UTAMA SAMARINDA.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Riset ini berguna untuk memperdalam pengetahuan serta pemahaman terkait dampak lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Selain itu, penelitian ini menjadi bagian dari proses akademik yang mendukung penyelesaian studi guna memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen.

2. Bagi Akademisi

Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola karyawan secara lebih efektif, khususnya dalam aspek lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan yang terjadi di perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Rangkaian pembahasan dalam studi ini dirancang secara terstruktur ke dalam enam bab, di mana setiap bab terdiri dari sub-sub yang merinci aspek-aspek penting dalam penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan secara komprehensif mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Bagian ini memuat kajian penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, model konseptual, serta hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menguraikan secara detail metode penelitian yang diterapkan, termasuk definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode analisis data, serta prosedur pengujian hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Bagian ini menguraikan secara detail gambaran umum pada obyek yang diteliti, dan gambaran umum responden.

BAB V : ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan secara detail mengenai data hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian terakhir ini menyajikan secara detail kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi obyek yang diteliti serta saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan studi yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki kesamaan atau keterkaitan dengan objek maupun topik yang sedang diteliti oleh penulis saat ini. Keberadaan penelitian sebelumnya membantu penulis dalam melakukan perbandingan serta memahami berbagai sudut pandang yang berkaitan dengan kajian yang sedang dilakukan. Dalam studi ini, penulis menyajikan tiga penelitian sebelumnya sebagai referensi. Berikut penelitian terdahulu yang sudah dibuat peneliti:

1. Lestari, A. F., Fauzi, Y. M., Wazdi, A. I., & Sarusu, A. M. (2021) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung” BPRS HIK Parahyangan Bandung atau Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah adalah lembaga perbankan syariah yang bergerak di bidang penghimpunan dana masyarakat dan pembiayaan modal usaha bagi masyarakat menengah ke bawah, khususnya di wilayah Bandung dan sekitarnya, dengan beroperasi berdasarkan prinsip syariah islam sejak tahun 2006, menganalisis bagaimana komitmen organisasi dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung,

yang dibuktikan melalui pengujian t dengan nilai thitung sebesar 6,035 yang melebihi ttabel 2,002. Selain itu, stres kerja (X2) juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, berdasarkan hasil uji t dengan thitung 6,290 yang lebih besar dari ttabel 2,002. Secara simultan, baik komitmen organisasi (X1) maupun stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sebagaimana terlihat hasil pengujian F dengan Fhitung 22,856 yang lebih besar dari Ftabel 3,16.

Persamaan: Studi keduanya memanfaatkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel X dan *turnover intention* sebagai variabel Y, serta menerapkan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik *probability sampling* dalam pengambilan sampel.

Perbedaan: Penelitian sebelumnya tidak memasukkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X). Dari segi jumlah sampel, penelitian sebelumnya melibatkan 60 karyawan, sementara penelitian ini menggunakan 73 karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada tahun pelaksanaan, di mana penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini berlangsung pada tahun 2025.

2. Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama)” menganalisis bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan di Bank Jateng Cabang Utama. Hasil studi

menandakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi *turnover intention* dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 58%. Hal ini mengindikasikan bahwa mengurangi stres kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat membantu menurunkan tingkat *turnover intention*.

Persamaan: Studi keduanya memanfaatkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel X dan *turnover intention* sebagai variabel Y, serta menerapkan metode kuantitatif dalam penelitian yang dilakukan.

Perbedaan: Penelitian sebelumnya tidak memasukkan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X). Selain itu, terdapat perbedaan dalam teknik pengambilan sampel, di mana studi sebelumnya menerapkan teknik sampling jenuh, sedangkan studi ini menggunakan teknik *probability sampling*. Dari segi jumlah sampel, penelitian sebelumnya melibatkan 100 karyawan, sementara penelitian ini menggunakan 73 karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada tahun pelaksanaan, di mana penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian ini berlangsung pada tahun 2025.

3. Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Bank Mandiri di wilayah Region IV Jakarta 2 dengan Stres Kerja sebagai

Variabel Intervening” menganalisis bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel perantara. Hasil studi mengindikasikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja. Namun, tidak ditemukan pengaruh signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. Sementara itu, lingkungan kerja serta stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan: Studi keduanya memanfaatkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel X dan *turnover intention* sebagai variabel Y, serta menerapkan metode kuantitatif dalam penelitian yang dilakukan.

Perbedaan: Penelitian sebelumnya tidak memasukkan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X). Selain itu, terdapat perbedaan dalam teknik pengambilan sampel, di mana studi sebelumnya menerapkan metode sampling jenuh, sedangkan studi ini menerapkan teknik *probability sampling*. Dari segi jumlah sampel, penelitian sebelumnya melibatkan 100 karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 73 karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada tahun pelaksanaan, di mana penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2024, sementara penelitian ini berlangsung pada tahun 2025.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan serta pengarahan tenaga kerja pada sebuah perusahaan

agar dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan perusahaan atau institusi. Sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya paling bernilai dalam manajemen, karena merekalah yang merumuskan tujuan, menciptakan inovasi, serta mewujudkan visi organisasi.

Manajemen tenaga kerja manusia lebih kompleks dibandingkan pada pengelolaan tenaga kerja lainnya karena melibatkan individu dengan beragam pemikiran, emosi, dan tujuan. Oleh sebab itu, efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi secara luas. Di bawah ini terdapat beberapa pengertian mengenai sumber daya manusia menurut para pakar:

Berdasarkan Malayu S.P. Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu dan keterampilan dalam mengatur interaksi serta peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dan produktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta kepentingan masyarakat.

“Manajemen kepegawaian merupakan proses merancang, menerapkan, evaluasi kebijakan, tata cara, strategi, serta inisiatif yang berkaitan dengan individu dalam sebuah organisasi.” Pendapat John B. Miner dan Mary Green Miner, dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017:11).

Manajemen sumber daya manusia, berdasarkan Edy Sutrisno (2017:6), merupakan proses yang mencakup perancangan, perekrutan, peningkatan

kompetensi, keberlanjutan, serta pemanfaatan tenaga kerja untuk mewujudkan sasaran individu serta perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25):

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai keberhasilan perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengelolaan, serta pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk meraih target perusahaan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, serta memenuhi kepentingan masyarakat dengan cara yang efektif dan efisien.

2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Malayu S.P. Hasibuan (2017:21), pengelolaan sumber daya manusia memiliki sejumlah peran utama, antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian. Berikut ini adalah uraian lengkapnya:

1. Perencanaan

Tujuan perencanaan sumber daya manusia merupakan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal dan tepat guna memenuhi kebutuhan organisasi. Berbagai elemen termasuk penataan, pemberian arahan, pengawasan, perekrutan, peningkatan, kompetensi, pemberian remunerasi,

penyelarasan, pemeliharaan, kepatuhan, serta pemutusan hubungan kerja. Program ketenagakerjaan yang disusun secara optimal akan mendukung organisasi dalam mewujudkan targetnya, serta menjaga kesejahteraan karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses menyusun dan mengatur pekerja dengan menentukan pembagian tugas, hubungan kerja, pemberian wewenang, serta koordinasi dalam struktur organisasi (*organization chart*). Organisasi berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan, sehingga struktur yang terorganisir dengan baik akan membantu pencapaian tujuan yang lebih efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) merupakan upaya memotivasi dan membimbing pekerja agar dapat berkolaborasi secara efektif dan optimal dalam mewujudkan sasaran perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta kepentingan masyarakat. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) dilakukan guna menjamin bahwa pekerja menaati kebijakan perusahaan dan menjalankan tugas sesuai dengan perencanaan. Perencanaan kerja harus diperbarui dan diperbaiki jika ada kesalahan atau penyimpangan. Pengendalian mencakup aspek seperti

absensi, kepatuhan, sikap, kolaborasi, penyelesaian tugas, serta kondisi lingkungan kerja.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) merupakan tahapan perekrutan, pemilihan, penugasan, orientasi, serta pengenalan guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perusahaan yang melakukan pengadaan dengan baik dapat mencapai tujuannya.

6. Pengembangan

Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, akademis, konseptual, serta etika karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pembekalan yang diberikan harus relevan dengan tuntutan pekerjaan saat ini maupun di masa mendatang.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan imbalan yang disalurkan kepada pekerja sebagai wujud penghargaan atas peran mereka dalam perusahaan. Imbalan harus diberikan wajar dan layak, disesuaikan dengan kinerja karyawan, kebutuhan dasar mereka, serta berpedoman pada kebijakan upah minimum yang berlaku.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) bertujuan untuk menyelaraskan keperluan perusahaan dengan tuntutan karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang seimbang dan menguntungkan kedua belah pihak. Dengan adanya integrasi yang baik perusahaan dapat mencapai keuntungan, sementara

karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Proses pengintegrasian ini menjadi tantangan tersendiri karena harus menyatukan kepentingan yang sering kali berlawanan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) berfokus pada menjaga dan meningkatkan kesejahteraan jasmani, psikologis, serta kesetiaan pekerja agar mereka tetap bersemangat dalam menjalankan tugas hingga memasuki masa purnabakti. Program kesejahteraan yang optimal harus disusun menyesuaikan dengan keperluan mayoritas pekerja serta mempertimbangkan konsistensi baik dari dalam maupun luar perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah elemen penting dalam pengelolaan tenaga kerja serta berfungsi sebagai faktor utama dalam meraih target organisasi. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran serta kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi serta kaidah sosial yang diterapkan.

11. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja (*separation*) mengacu pada berakhirnya keterikatan profesional antara karyawan dan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena keputusan perusahaan, keinginan karyawan sendiri, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau faktor lainnya. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 mengatur proses ini.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan produktivitas seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Sementara itu, sasaran khususnya adalah mendukung pemimpin lini atau pengelola bidang fungsional lainnya dalam mengelola karyawan dengan lebih efektif.

Berdasarkan Larasati (2018), terdapat empat sasaran dalam pengelolaan tenaga kerja, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Sasaran sosial dalam pengelolaan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan bahwa entitas atau perusahaan memenuhi kewajibannya secara etis dan sosial terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan ini mengacu pada sasaran resmi yang dirancang membantu organisasi dalam meraih visi dan misinya.

3. Tujuan Fungsional

Sasaran ini bertujuan untuk memastikan bahwa divisi pengelolaan tenaga kerja memberikan kontribusi yang sesuai dengan tuntutan organisasi, sehingga perannya tetap optimal.

4. Tujuan Individual

Sasaran individu dari masing-masing anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berusaha mereka capai melalui keterlibatan dan kontribusi mereka di dalam organisasi.

2.3 *Turnover Intention*

Mobley *et al.* (dikutip oleh Khikmawati, 2015), *turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan seorang pekerja untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke perusahaan lain sesuai keputusannya sendiri. Supriadi *et al.* (2021:1217) menjelaskan bahwa kecenderungan seseorang dalam bekerja dapat terlihat dari upayanya secara sadar mencari peluang di tempat lain, yang tercermin melalui keputusan yang diambilnya sendiri. Sedangkan menurut Jaelani (2021:5) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, *turnover intention* mengacu pada keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari jabatannya, namun belum mencapai tahap keputusan atau tindakan nyata untuk berpindah ke tempat kerja lain. Selain itu, *turnover intention* juga dapat berdampak pada kualitas kinerja organisasi.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011), terdapat sejumlah aspek yang dapat mendorong niat karyawan untuk beralih pekerjaan (*turnover intention*), yakni sebagai berikut:

1. Ciri khas pribadi. Organisasi berperan sebagai wadah bagi individu yang memiliki tujuan bersama. Guna mewujudkan sasaran tersebut, hubungan yang berkelanjutan antara setiap anggota organisasi menjadi sangat penting. Karakteristik individu yang dapat memengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan mencakup beberapa aspek, seperti usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan.
2. Lingkungan kerja. Faktor ini meliputi elemen fisik serta sosial dalam lingkungan kerja. Aspek fisik mencakup faktor seperti temperatur, cuaca,

desain bangunan, serta lingkungan tempat bekerja. Disisi lain, aspek sosial berkaitan dengan dinamika sosial dan budaya dalam organisasi, serta tingkat profesionalisme yang dirasakan oleh setiap anggota.

3. Kepuasan kerja. Dari perspektif individu, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang paling umum dikaji dalam model kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan. Beberapa elemen kepuasan kerja yang berkaitan dengan *turnover intention* mencakup kepuasan terhadap kompensasi dan jenjang karier, relasi dengan pimpinan, hubungan dengan sesama karyawan, serta kepuasan dalam melaksanakan peran serta kewajiban yang dipercayakan.
4. Komitmen organisasi. Komitmen organisasi berbeda dengan kepuasan kerja. Komitmen ini mengacu pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi secara keseluruhan, sedangkan kepuasan kerja lebih berkaitan dengan reaksi emosional terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan.

Berdasarkan Robbins & Judge (2015), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*, yakni:

1. Karakteristik pada tingkat organisasi (*Organizational-level characteristics*), aspek ini mencakup lima elemen utama, yakni tata kelola organisasi, perencanaan tugas, tingkat tekanan dalam pekerjaan, sistem penghargaan, dan mekanisme evaluasi kerja.

2. Karakteristik pada tingkat kelompok (*Group-level characteristics*), faktor ini mencakup dua elemen, yaitu karakteristik demografis dalam kelompok serta tingkat kekompakan kelompok (*group cohesiveness*).
3. Karakteristik pada tingkat individu (*Individual-level characteristics*), faktor ini melibatkan lima aspek yaitu usia karyawan, lama masa kerja, status pernikahan, tingkat kepuasan kerja, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian individu.

2.3.2 Indikator *Turnover Intention*

Mobley *et al.* (dikutip oleh Halimah *et al.*, 2016), mengungkapkan bahwa terdapat tiga parameter yang dapat digunakan untuk menilai keinginan berpindah kerja (*turnover intention*), yakni:

1. Berpikir untuk keluar (*Thinking of Quitting*):

Menggambarkan kecenderungan seorang individu dalam menentukan pilihan antara bertahan di perusahaan atau mencari peluang kerja di tempat lain. Proses ini biasanya dimulai dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan, yang selanjutnya mendorong pekerja untuk mulai mempertimbangkan opsi untuk mengundurkan diri.

2. Mencari alternatif pekerjaan (*Intention to Search for Alternatives*):

Mengacu pada hasrat seseorang untuk mencari peluang kerja di organisasi lain. Saat pekerja semakin sering memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka cenderung mulai mencari opsi pekerjaan yang dianggap sesuai atau lebih menguntungkan di luar perusahaan saat ini.

3. Niat untuk meninggalkan pekerjaan (*Intention to Quit*):

Menggambarkan keputusan pribadi yang benar-benar berkehendak untuk berhenti dari pekerjaannya. Biasanya, kecenderungan ini muncul setelah karyawan menemukan pekerjaan yang lebih baik, sehingga ia harus memilih antara tetap bertahan atau benar-benar keluar dari perusahaan.

2.4 Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang melibatkan sekelompok individu di dalamnya, dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang yang bertujuan untuk menunjang perwujudan sasaran perusahaan yang selaras dengan tujuan serta visi yang ditetapkan. Sementara itu, Rahmawati *et al.* (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor sosial, mental, dan lingkungan fisik dalam sebuah organisasi yang dapat berdampak pada karyawan dalam menjalankan peran serta kewajibannya.

2.4.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2018: 31), secara keseluruhan lingkungan kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori utama, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh elemen yang bersifat fisik dan dapat diamati di area kerja karyawan, yang dapat berdampak pada mereka baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini dikategorikan ke dalam dua jenis, yakni:

- a. Lingkungan yang berinteraksi langsung dengan karyawan, seperti area kerja, meja, kursi, serta perlengkapan lain yang digunakan dalam aktivitas pekerjaan.
- b. Lingkungan eksternal atau pendukung, yang meliputi berbagai aspek yang berdampak pada kenyamanan dan kondisi kerja karyawan, seperti suhu ruangan, tingkat kelembapan, aliran udara, intensitas cahaya, tingkat kebisingan, aroma yang kurang menyenangkan, serta nuansa warna di dalam lingkungan kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mengacu pada keadaan yang berhubungan dengan hubungan sosial dalam lingkungan kerja, termasuk interaksi antara karyawan dengan pimpinan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki peran dalam membentuk dinamika hubungan antar karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada performa mereka di lingkungan kerja.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) mengungkapkan beberapa aspek yang dapat berdampak pada keadaan lingkungan kerja, seperti berikut:

1. Intensitas cahaya di lingkungan kerja
2. Tingkat suhu atau temperatur udara di area kerja
3. Kadar kelembapan udara
4. Perputaran atau aliran udara

5. Kebisingan
6. Getaran dari peralatan mekanis
7. Aroma atau bau yang kurang menyenangkan
8. Pemilihan skema warna dalam ruang kerja
9. Tata letak dan desain tempat kerja
10. Latar belakang musik di lingkungan kerja
11. Sistem keselamatan dan perlindungan di area kerja

Sedangkan berdasarkan Darmawan (2019:43), terdapat sejumlah aspek yang berdampak pada lingkungan kerja, salah satunya yaitu:

1. Intensitas cahaya di lingkungan kerja. Penerangan yang memadai sangatlah penting untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan. Pencahayaan sangat penting untuk menerangi area kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Penerangan yang ideal dapat membuat karyawan lebih produktif, tetapi pencahayaan yang buruk dapat berdampak sebaliknya.
2. Suhu tempat kerja. Suhu tubuh setiap orang berbeda, begitu juga kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan suhu lingkungan. Oleh karena itu, pengaturan suhu ideal sangat berpengaruh terhadap kenyamanan fisik dan tingkat kenyamanan karyawan di tempat kerja.
3. Kelembaban udara. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan adalah tingkat kelembaban udara di lingkungan kerja.

4. Pergantian udara. Kualitas udara di lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh sistem sirkulasi yang baik. Udara yang mengalir dengan baik dapat membantu menjaga kesehatan karyawan dengan mencegah timbulnya bau atau gas berbahaya yang dapat mengganggu kenyamanan dan keselamatan. Salah satu sumber utama yang dapat meningkatkan kualitas udara di lingkungan kerja adalah keberadaan tanaman di sekitar area kantor.
5. Tingkat suara bising di lingkungan kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengalihkan fokus karyawan dan mengganggu penyelesaian pekerjaan mereka. Agar kinerja tetap optimal dalam pekerjaan yang memerlukan fokus yang intens, gangguan suara di lingkungan kerja sebaiknya diminimalkan atau dicegah.
6. Aroma yang kurang menyenangkan. Bau di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan serta menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menemukan solusi efektif untuk mengatasi bau yang dapat mengganggu suasana kerja.
7. Dekorasi di tempat kerja. Pemilihan warna, tata letak peralatan, dan tata letak ruang kerja dapat memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan bekerja di suatu perusahaan.
8. Musik di kantor. Mendengarkan musik yang cocok dengan suasana kerja dapat meningkatkan semangat pekerja dan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas mereka.
9. Keselamatan kerja. Keamanan adalah aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman,

perusahaan dapat menerapkan berbagai langkah pengamanan, salah satunya dengan menyediakan tenaga keamanan seperti satuan pengamanan (satpam).

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan masing-masing memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Pencahayaan

Cahaya yang cukup dalam lingkungan kerja menjadi aspek krusial karena dapat membantu pekerja melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal dan efisien.

- b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Oksigen merupakan elemen penting bagi makhluk hidup dalam mendukung proses metabolisme. Udara dikatakan tidak sehat jika kadar oksigennya menurun dan tercampur dengan zat berbahaya atau bau yang dapat membahayakan kesehatan.

- c. Tata letak ruang

Tata ruang kerja yang tertata dengan optimal dapat menjadikan karyawan lebih betah dalam menjalankan tugasnya.

- d. Dekorasi

Terkait dengan pemilihan warna dan elemen desain dalam ruang kerja, yang tidak hanya mempengaruhi aspek estetika tetapi juga meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja.

e. Kebisingan

Kebisingan yang berlebihan dapat mengurangi fokus pekerja saat menjalankan tugasnya, sehingga sebaiknya diminimalisir agar produktivitas tetap optimal.

f. Fasilitas

Ketersediaan fasilitas yang memadai di tempat kerja berperan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Interaksi antara pimpinan dan karyawan perlu dipertahankan dengan optimal, berdasarkan sikap saling menghormati, agar tercipta hubungan yang harmonis serta rasa hormat di antara keduanya.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan yang baik dan harmonis di antara karyawan, tanpa adanya konflik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Faktor ini juga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, karena suasana kekeluargaan yang terjalin dengan baik dapat menjadi alasan mereka tetap bertahan dalam perusahaan.

2.5 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015), komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seorang individu menunjukkan dukungan terhadap organisasi termasuk tujuan-tujuannya, serta hasrat untuk terus berkontribusi dalam organisasi tersebut. Meyer (1993) dalam Melky (2015) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan yang pada akhirnya mengurangi level *turnover intention*. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Jamal *et al.* (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap karyawan yang berkomitmen untuk tetap bekerja di dalam organisasi, serta keterlibatan mereka dalam mencapai prinsip-prinsip serta sasaran perusahaan.

2.5.1 Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Ferine dan Sembiring (2018:49), komitmen organisasi mencakup tiga elemen utama, yakni:

1. Identifikasi. Yaitu, ditunjukkan melalui perilaku karyawan yang memiliki rasa percaya terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, sehingga mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Aspek identifikasi ini bertujuan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan pribadi karyawan, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang saling mendukung. Dengan adanya keselarasan ini, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan bahkan rela berkorban demi

pencapaian tujuan organisasi, karena mereka merasa bahwa visi dan misi perusahaan juga memberikan manfaat bagi mereka secara pribadi.

2. Dedikasi. Yaitu, mengacu pada loyalitas karyawan terhadap organisasi, di mana mereka bersedia menjalin keterikatan yang lebih erat dengan tempat mereka bekerja, bahkan jika diperlukan dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi keberhasilan organisasi. Kesiapan karyawan untuk membela serta mendukung perusahaan juga menjadi aspek penting dalam memperkuat komitmen organisasi. Sikap ini umumnya terbentuk ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan organisasi tempat mereka bergabung.
3. Partisipasi. Yaitu, ditandai dengan semangat karyawan dalam memajukan perusahaan dengan melaksanakan peran serta kewajiban yang diamanahkan. Karyawan tidak hanya menjalankan tugas sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan, tetapi juga terdorong untuk berkontribusi lebih, termasuk dalam kegiatan di luar peran utama mereka apabila organisasi membutuhkannya. Salah satu metode untuk memperkuat partisipasi karyawan adalah dengan memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi dalam tahap penentuan keputusan. Dengan keterlibatan ini, pekerja akan merasa memiliki peran dalam menentukan arah organisasi, sehingga meningkatkan rasa percaya terhadap keputusan yang telah dibuat bersama.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan Sopiah (2008), ada empat aspek yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yakni:

1. Faktor personal. Yaitu, mencakup aspek individu seperti umur, gender, jenjang pendidikan terakhir, serta pengalaman kerja yang dapat berdampak pada tingkat keterikatan pekerja terhadap perusahaan.
2. Karakteristik pekerjaan. Yaitu, terkait dengan berbagai aspek dalam pekerjaan, seperti cakupan posisi, level tantangan, perbedaan peran, serta kompleksitas tugas yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Ciri-ciri bentuk organisasi. Yaitu, mencakup sistem sentralisasi atau desentralisasi, tingkat kehadiran karyawan, serta sejauh mana organisasi mengendalikan atau mengatur para pekerjanya.
4. Pengalaman kerja. Yaitu, lama pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap level loyalitas karyawan. Pekerja yang memiliki masa kerja baru beberapa tahun cenderung memiliki level komitmen yang bervariasi dibandingkan dengan mereka yang telah bekerja selama puluhan tahun.

2.5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015), komitmen organisasi mencakup tiga dimensi utama, yakni:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu, mengacu dalam hubungan perasaan pekerja dengan perusahaan serta tingkat keterlibatan mereka dalam lingkungan kerja.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu, komitmen yang muncul berdasarkan aspek yang diperhitungkan terhadap konsekuensi atau kerugian yang mungkin dialami jika karyawan meninggalkan organisasi, seperti kehilangan kesempatan promosi, tunjangan, atau manfaat lain yang telah diperoleh.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu, rasa kewajiban untuk terus menjadi bagian dari organisasi karena tindakan tersebut dianggap sebagai keputusan yang tepat dan seharusnya dilakukan.

2.6 Kepuasan Kerja

Berdasarkan Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja merupakan emosi positif yang muncul terhadap suatu profesi, yang terbentuk melalui penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut. Hasan & Suhermin (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kondisi perasaan individu yang dapat bersifat positif atau negatif dalam kaitannya dengan tugas yang dijalankannya. Apabila seorang pekerja merasa kurang puas dengan imbalan atau sarana yang disediakan oleh tempat kerjanya, mereka mungkin berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya dan mencari peluang yang lebih menjanjikan di organisasi lain. Menurut Nur Shabrina & Partono Prasetio (2018:253), faktor utama yang dapat menyebabkan *turnover intention* adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2.6.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Sudaryo, Agus, & Nunung (2018), terdapat sejumlah aspek yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, di antaranya:

1. Gaji. Besar kompensasi yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya, yang ditentukan berdasarkan kebutuhan serta aspek keadilan dalam pemberiannya.
2. Pekerjaan itu sendiri. Peran serta kewajiban yang dilaksanakan oleh pekerja, yang dapat memberikan kepuasan apabila memiliki unsur yang menarik dan bermakna.
3. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi sosial yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja, di mana kenyamanan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka.
4. Atasan. Individu yang memiliki peran dalam memberikan arahan, instruksi, serta bimbingan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Kesempatan promosi. Peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam jenjang karier melalui kenaikan jabatan yang disediakan oleh organisasi.
6. Lingkungan kerja. Aspek yang mencakup kondisi fisik maupun non fisik pada tempat kerja yang mempengaruhi terhadap kenyamanan serta produktivitas karyawan.

Sedangkan berdasarkan Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:22) penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental

Secara umum, pekerja lebih memilih tugas yang memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Pekerjaan yang menyediakan keleluasaan, variasi pekerjaan, serta evaluasi berkala terkait kinerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Tantangan dalam pekerjaan yang seimbang dapat menciptakan kepuasan dan kesenangan sedangkan pekerjaan yang terlalu mudah dapat menimbulkan kebosanan sementara itu, pekerjaan yang terlalu sulit dapat menyebabkan stres dan rasa frustrasi.

2. Pemberian imbalan yang adil

Para pekerja menginginkan mekanisme penggajian serta kebijakan kenaikan jabatan yang dinilai adil, transparan, dan sejalan dengan ekspektasi mereka. Jika mekanisme kompensasi dinilai sesuai dengan tingkat keterampilan, tanggung jawab pekerjaan, serta standar industri, maka besar kemungkinan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Lingkungan kerja yang kondusif

Faktor kenyamanan lingkungan kerja menjadi perhatian bagi karyawan baik dari segi fasilitas maupun atmosfer kerja, karena lingkungan yang mendukung akan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

4. Dukungan dari rekan kerja

Selain sebagai tempat bekerja, lingkungan kerja juga berfungsi sebagai wadah interaksi sosial bagi karyawan. Oleh karena itu, bekerja dengan rekan yang ramah serta suportif dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Selain itu, cara pemimpin bersikap juga memainkan peran penting dalam membangun kepuasan karyawan. Atasan yang bersikap ramah, memahami kondisi bawahannya, memberikan apresiasi atas kinerja yang baik, serta terbuka terhadap masukan karyawan cenderung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

5. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian

Secara alami, karyawan yang memiliki kecocokan antara tipe kepribadian dan profesi yang mereka tentukan akan lebih memungkinkan untuk menampilkan potensi serta keahlian terbaiknya dalam bekerja.

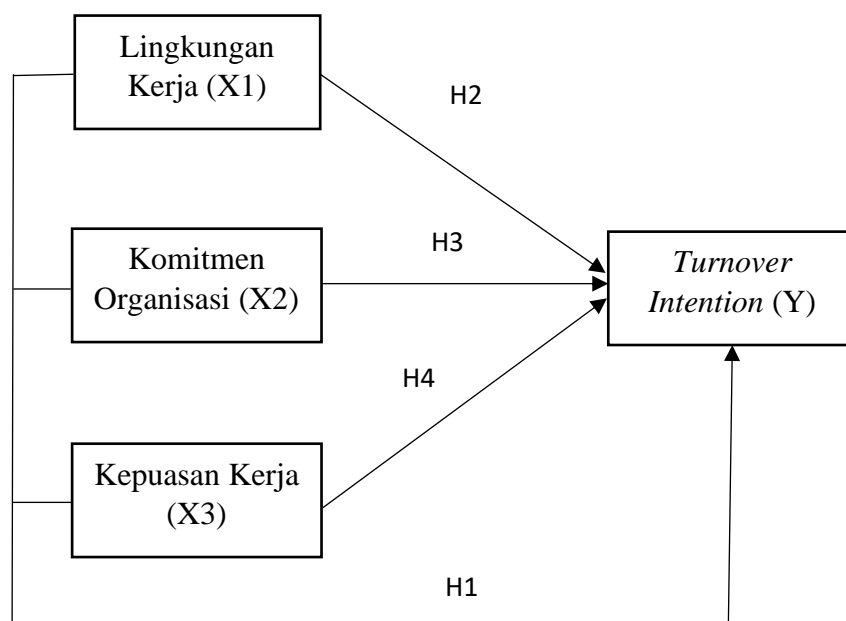
2.6.2 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pemaparan Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017:79), ada sejumlah parameter yang mempengaruhi level kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Aspek kerja. Pekerjaan ini dijalani memberikan rasa menyenangkan serta memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan yang mereka miliki.
- 2) Gaji yang diterima. Sistem pengupahan yang adil serta sesuai dengan ekspektasi karyawan.
- 3) Kesempatan untuk promosi. Adanya peluang bagi karyawan untuk meningkatkan jenjang karier dan memperoleh kenaikan jabatan.

- 4) Kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawan.
- 5) Hubungan dengan rekan kerja. Adanya hubungan sosial yang positif dan saling membantu sesama pekerja dalam lingkungan kerja.

2.7 Model Konseptual



2.8 Hipotesis

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*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur ilmiah yang diterapkan dalam pengumpulan data untuk mencapai tujuan serta manfaat tertentu (Sugiyono, 2019). Pada studi ini, digunakan metode penelitian berbasis kuantitatif. Berdasarkan Sugiyono (2019:17), metode ini berbasis pada paradigma positivisme dan dimanfaatkan untuk meneliti kelompok populasi atau sampel tertentu. Setelah instrumen digunakan untuk mengumpulkan data, analisis dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau statistik. Sasaran utama dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Studi kausalitas melihat kaitan hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Pada studi ini, variabel independen bertindak sebagai pengaruh, sementara variabel dependen merupakan akibat dari pengaruh (Sugiyono, 2016). Studi ini menyelidiki pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Untuk menentukan hubungan antara variabel yang diteliti, kuesioner skala Likert digunakan untuk pengumpulan data. Setelah itu, informasi yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan regresi linier berganda.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda menjaga komunikasi	1. Hubungan dengan pimpinan

	yang baik dengan Pimpinan Unit SDM, sehingga terjalin hubungan yang harmonis. Hal ini terjadi karena karyawan dan pimpinan saling menghormati satu sama lain, serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	2. Hubungan antar rekan kerja
Komitmen Organisasi (X2)	Karyawan bagian CS Teller di PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda mengikuti kegiatan rutin setiap hari rabu untuk membahas ketentuan-ketentuan bank. Selain itu, karyawan dari divisi lain juga turut serta dalam berbagai kegiatan perusahaan, termasuk menghadiri rapat mingguan dengan pimpinan. Rapat tersebut membahas Standar Operasional Prosedur (SOP) terbaru serta agenda kerja yang akan dilaksanakan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan keterlibatan karyawan yang diperlukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif
Kepuasan Kerja (X3)	PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda menerapkan sistem promosi berdasarkan lama bekerja dan pencapaian kinerja karyawan. Sistem ini dijalankan secara adil dan merata tanpa memprioritaskan hubungan internal. Selain itu, perusahaan memberikan rekening tabungan khusus kepada setiap karyawan untuk proses penerimaan gaji. Gaji karyawan ditransfer ke rekening tersebut dan dapat diambil setelah mereka bekerja selama satu bulan sejak tanggal mulai bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek kerja 2. Gaji yang diterima 3. Kesempatan untuk promosi 4. Kepemimpinan atasan 5. Hubungan dengan rekan kerja
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Pada tahun 2024 dan 2023, sebanyak 66 karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama	1. Berpikir untuk keluar

	Samarinda mengundurkan diri dalam satu tahun terakhir. Penyebab utama <i>turnover</i> ini adalah mutasi karyawan ke cabang lain serta keputusan beberapa karyawan yang memilih untuk resign guna mencari pekerjaan lain.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mencari alternatif pekerjaan 3. Niat untuk meninggalkan pekerjaan
--	--	---

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan fitur tertentu yang menjadi fokus penelitian, sehingga dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Menentukan populasi adalah tahap krusial dalam proses penelitian, karena populasi menyediakan informasi serta data yang diperlukan dalam analisis. Dalam riset ini, populasi yang digunakan terdiri dari 272 karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda.

Menurut Sugiyono (2020, hlm. 127), sampel adalah sekumpulan elemen dari populasi yang memiliki ciri khas tertentu. Dalam penelitian ini, terdapat berbagai metode yang dapat digunakan untuk menentukan sampel yang sesuai. Sugiyono (2017:82) menguraikan bahwa *probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Sementara itu, menurut Sugiyono (2019:129), Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan sampling acak sederhana (*simple random sampling*) digunakan dalam riset ini. Metode pemilihan sampel ini diterapkan secara random tanpa memperhitungkan stratifikasi populasi. Karena ukuran populasi telah diketahui,

studi ini menerapkan formula Slovin dengan batas toleransi sebesar 10% untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan. Berikut rumus Slovin yang digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error atau batas toleransi terhadap ketidakakuratan akibat kesalahan dalam pemilihan sampel.

$$n = \frac{272}{1 + 272 (0,1)^2}$$

$$n = 73,11$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam studi ini berjumlah 73 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan informasi untuk tujuan penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat akan mendukung proses analisis yang sistematis dan sesuai dengan standar penelitian. Sebaliknya, jika teknik yang digunakan tidak tepat, maka data yang diperoleh bisa menyimpang dari standar yang ditetapkan. Sugiyono (2020:193-330) menjelaskan bahwa berbagai cara untuk mengumpulkan data

termasuk metode seperti wawancara, observasi, dokumentasi, kuesioner, dan triangulasi.

Menurut Sugiyono (2017:194), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mengidentifikasi masalah penelitian dan mendapatkan informasi lebih lanjut dari responden. Wawancara juga dapat digunakan untuk mendapatkan lebih banyak informasi dari responden, terutama dalam kasus dengan jumlah responden yang terbatas. Teknik ini umumnya dilakukan pada tahap awal penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan.

Berdasarkan Sugiyono (2017:199), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyampaikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian diisi dengan jawaban yang paling tepat.

Metode ini efektif digunakan untuk mengumpulkan tanggapan dari responden dalam jumlah yang besar. Setiap pernyataan umumnya memiliki kategori dengan bobot tertentu, yang kemudian diberikan skor berdasarkan pilihan jawaban atau alasan yang diberikan oleh responden. Kuesioner ini menggunakan pendekatan skala Likert, yang berfungsi guna menilai pandangan, opini, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019:167).

Dalam skala likert, variabel yang diukur dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian, baik dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan. Setiap item dalam instrumen ini memiliki

rentang jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan responden, mulai dari yang paling positif hingga paling negatif dengan kategori sebagai berikut: 1) Sangat Setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Tidak Setuju (TS), dan 4) Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 1 Kriteria Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam hal ini, observasi adalah metode pengumpulan data di mana subjek penelitian diamati secara langsung. Pendekatan ini dapat digunakan untuk menghimpun data mulai dari lingkup terbatas hingga menengah, tergantung pada kebutuhan akan studi ini.

3.4.1 Sumber Data

Data primer dan sekunder merupakan dua jenis sumber informasi yang dimanfaatkan dalam studi ini.

1. Data Primer

Berdasarkan Sugiyono (2020:193), data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung oleh peneliti tanpa melalui pihak perantara. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung dari responden melalui berbagai metode seperti observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner sehingga informasi yang didapatkan relevan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Informasi yang dihimpun oleh peneliti sebagai tambahan pada data primer dikenal sebagai data sekunder. Jenis informasi ini biasanya tersedia dalam bentuk dokumen tertulis, tetapi pada riset ini, informasi sekunder dihimpun melalui kajian pustaka, termasuk berbagai referensi seperti buku, artikel ilmiah, jurnal online, serta sumber informasi dari internet yang relevan dengan topik penelitian.

3.5 Metode Analisis

Berdasarkan Sugiyono (2019:482), analisis data adalah:

“Tahapan pengumpulan dan penyusunan data secara terstruktur yang diperoleh melalui sesi wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi dilakukan dengan mengklasifikasikan data ke dalam kategori tertentu, menguraikannya menjadi bagian-bagian lebih kecil, menganalisis serta menyusun pola yang relevan kemudian menyeleksi informasi yang paling signifikan untuk dikaji lebih lanjut. Selanjutnya, data yang telah diolah tersebut dirangkum menjadi suatu kesimpulan yang jelas dan terstruktur, sehingga dapat dengan mudah dimengerti baik oleh individu sendiri maupun pihak lain yang berkepentingan”.

Metode analisis dapat diartikan sebagai proses menyusun data secara sistematis berdasarkan hasil observasi, kemudian mengelompokkannya dan menguraikannya dalam unit-unit tertentu. Selanjutnya, data tersebut dianalisis untuk membentuk pola, sehingga dapat dipilih informasi yang paling relevan. Dalam riset ini, teknik analisis statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Adapun pendekatan pengolahan data yang diterapkan dalam riset ini disajikan sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Pengujian keabsahan dilakukan untuk menentukan legitimasi kuesioner penelitian, menurut Ghazali (2018:51). Jika data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti, penelitian dianggap valid (Sugiyono, 2021:348). Pendekatan yang diterapkan untuk mengevaluasi validitas instrumen penelitian adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan berikut:

1. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.
2. Butir pernyataan instrumen dianggap tidak valid apabila r hitung lebih rendah dibandingkan dengan r tabel.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2021:348), menunjukkan bahwa suatu alat dianggap reliabel jika mampu menghasilkan nilai yang konsisten setiap kali diterapkan untuk menilai objek yang sama. Sementara itu, Ghazali (2018:45) menyatakan bahwa sebuah angket dapat dikategorikan andal apabila respons peserta terhadap setiap pernyataan di dalamnya tetap konsisten atau menunjukkan kestabilan seiring berjalannya waktu. Uji reliabilitas menggunakan kriteria berikut:

1. Alat dianggap dapat diandalkan atau reliabel jika nilai alfa Cronbachnya lebih dari 0,60.
2. Alat tersebut dianggap tidak reliabel atau kurang kredibel jika nilai Cronbach alpha berada di bawah 0,60.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan langkah statistik yang wajib diterapkan dalam analisis regresi linier berganda dengan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Dalam teknik OLS, terdapat lebih dari satu faktor bebas dan satu faktor terikat. Beberapa pengujian asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas, perlu dilakukan guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan tepat dan valid.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Pada model regresi yang mengikuti distribusi normal, uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat residual atau faktor pengganggu. Menurut Ghazali (2018:161), model regresi yang baik memiliki residual dengan distribusi normal atau hampir normal. Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang tersedia dalam program SPSS, dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi apakah residual mengikuti distribusi normal.

1. Nilai signifikansi (sig) dianggap normal jika nilainya melebihi 0,05.
2. Data dinyatakan tidak mengikuti distribusi normal apabila tingkat signifikansi (sig) berada di bawah 0,05.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas, menurut Ghazali (2018:107), digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah variabel independen dianggap ortogonal jika ia tidak memiliki korelasi dengan variabel independen lainnya atau nilai korelasinya sama dengan nol.

Analisis faktor perbedaan inflasi (VIF) dan nilai toleransi dapat dilakukan untuk menentukan adanya multikolinearitas dalam regresi. Tingkat toleransi yang rendah mengindikasikan bahwa nilai VIF tinggi, sebab VIF diperoleh dari kebalikan toleransi ($VIF = 1/\text{toleransi}$). Berikut ini adalah kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi keberadaan multikolinearitas:

1. Indikasi adanya multikolinieritas jika toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10
2. Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

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

Nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan nilai residual (SRESID) dapat diamati pada grafik untuk menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Selain itu, dapat menggunakan scatterplot, di mana SRESID berada pada sumbu X dan ZPRED pada sumbu Y. Dua pola yang dapat diinterpretasikan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya heteroskedastisitas apabila titik-titik pada diagram menunjukkan pola yang sistematis (misalnya, berkelok-kelok atau tersebar luas lalu mengecil).
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila titik-titik tersebar secara random di sekitar nilai 0 pada sumbu Y tanpa menunjukkan pola tertentu.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang mencakup satu variabel terikat serta beberapa atau lebih variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak variabel bebas, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu *turnover intention*. Persamaan berikut ini merupakan bentuk dari regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots$$

Keterangan:

Y	= <i>Turnover intention</i>
X ₁	= Lingkungan kerja
X ₂	= Komitmen organisasi
X ₃	= Kepuasan kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel
α	= Konstanta

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018:179), uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara

keseluruhan. Pengujian statistik F dilaksanakan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila level signifikansi berada kurang dari 0,05 maupun nilai F hasil perhitungan melebihi F tabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Interpretasi hasil uji F dapat dilakukan berdasarkan ketentuan berikut:

1. Apabila F hasil perhitungan melampaui F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka faktor bebas memiliki dampak terhadap faktor terikat.
2. Sebaliknya, faktor terikat tidak terpengaruh oleh faktor bebas, jika nilai F yang diperoleh dari perhitungan lebih kecil dibandingkan dengan F tabel dan tingkat signifikansi melebihi 0,05.

3.6.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Berdasarkan Ghozali (2018:179), uji parsial dipergunakan buat mengevaluasi seberapa besar dampak setiap faktor bebas terhadap faktor terikat. Dalam studi ini, uji parsial dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, dan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05 dan nilai t hasil perhitungan melebihi t tabel, maka faktor bebas memberikan dampak yang signifikan terhadap faktor terikat.
2. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi melebihi 0,05 dan nilai t hasil perhitungan lebih rendah daripada t tabel, maka faktor bebas tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap faktor terikat.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2), menurut Ghozali (2018), diterapkan untuk mengevaluasi tingkat keakuratan model regresi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel independen. Berdasarkan Ghozali (2018:179), koefisien determinasi juga dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana kecocokan model regresi dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Koefisien determinasi (R^2) berada dalam kisaran 0 hingga 1. Apabila nilai R^2 rendah, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas hanya memberikan kontribusi yang terbatas dalam menguraikan perbedaan yang muncul pada variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 meningkat, hal tersebut mengindikasikan bahwa faktor bebas hampir secara keseluruhan memprediksi perubahan pada faktor terikat, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang diterapkan memiliki level ketepatan yang tinggi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda

PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara (Bankaltimtara) adalah sebuah entitas perbankan milik daerah yang kepemilikannya berada di bawah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Didirikan pada 14 Oktober 1965, bank ini memiliki peran strategis sebagai penggerak pembangunan ekonomi daerah, menyediakan fasilitas keuangan bagi masyarakat, serta mendorong pertumbuhan sektor ekonomi lokal.

Sebagai salah satu lembaga keuangan regional terbesar di Kalimantan, Bankaltimtara Cabang Utama Samarinda memiliki fungsi krusial dalam memberikan layanan keuangan kepada individu, instansi pemerintahan, serta dunia usaha. Bank ini menyediakan beragam produk perbankan, seperti simpanan, pinjaman modal usaha, pendanaan investasi, serta layanan perbankan berbasis prinsip syariah melalui Unit Usaha Syariah (UUS) Bankaltimtara Syariah.

Seiring perkembangannya, Bankaltimtara telah mengalami beberapa perubahan status hukum, dengan transformasi terbaru menjadi Perseroan Terbatas (PT) yang ditetapkan mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam Perda Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2016. Perubahan ini dilakukan sebagai langkah untuk memperkuat struktur institusional guna menghadapi dinamika dan persaingan dalam industri perbankan. Sebagai bagian dari strategi ekspansi, Bankaltimtara Cabang Utama Samarinda terus berupaya meningkatkan

layanan berbasis digital, menjaga kredibilitas lembaga, serta berkontribusi dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di daerah.

Terdapat Visi dan Misi PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda, yaitu sebagai berikut:

Visi

“Bertransformasi menjadi pemimpin regional sejati yang tangguh, berdaya saing tinggi, serta berperan aktif dalam mendorong pembangunan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan.”

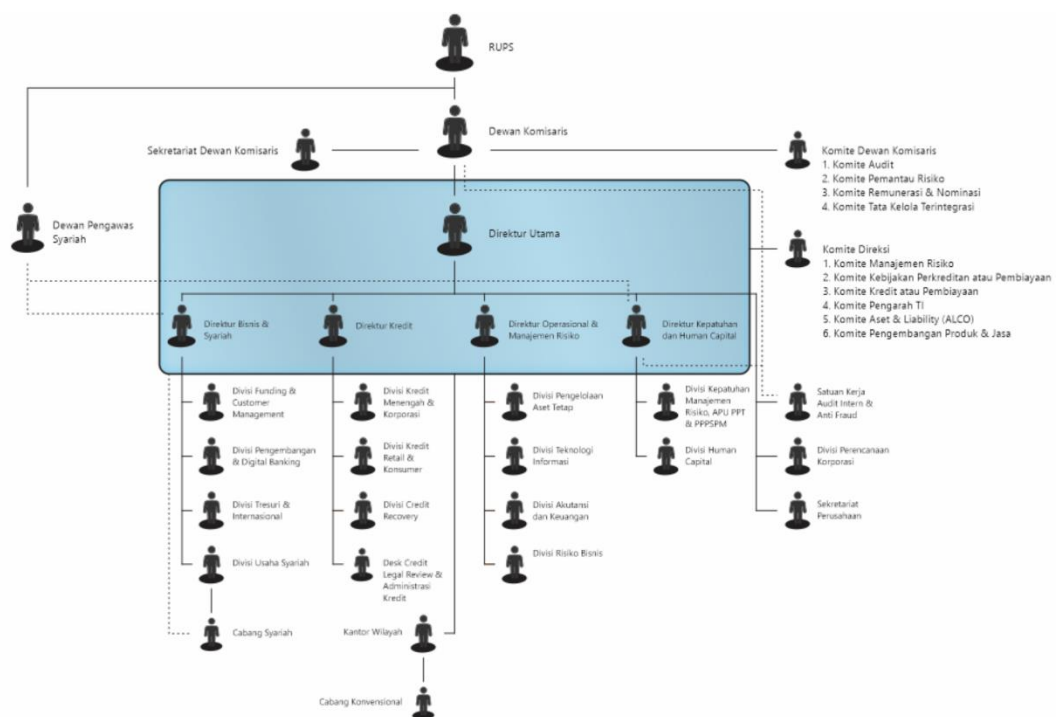
Misi

1. Meningkatkan kualitas layanan perbankan melalui integrasi inovasi teknologi untuk meningkatkan kepuasan nasabah.
2. Berperan sebagai mitra utama dalam pembangunan ekonomi daerah serta pemberdayaan ekonomi masyarakat.
3. Membangun kultur organisasi yang menitikberatkan pada produktivitas dan pencapaian hasil kerja secara optimal.
4. Memelihara integritas serta citra positif lembaga perbankan guna meningkatkan kepercayaan publik.
5. Meningkatkan daya tahan organisasi dengan memastikan ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku serta mengimplementasikan sistem manajemen risiko yang efektif dan terstandarisasi.

6. Mendorong penerapan prinsip keuangan berkelanjutan dalam operasional bank.
7. Berkontribusi secara aktif dalam kegiatan sosial dan lingkungan untuk kesejahteraan masyarakat sekitar.

Struktur Organisasi pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda

Gambar 4 1 Struktur Organisasi PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda



Sumber: Data diolah, 2025

4.2 Gambaran Obyek yang diteliti

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Partisipan dalam studi ini terdiri dari karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda yang berjumlah 73 karyawan. Responden tersebut didapat berdasarkan hasil perhitungan sampel. Peneliti memperoleh gambaran tentang profil responden penelitian dari kuesioner yang telah disebar kemudian diolah berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta jabatan/posisi saat ini. Hasil olahan data mengenai gambaran umum mengenai karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	34	46,6%
2.	Perempuan	39	53,4%
3.	Total	73	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada data yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa dari total 73 responden yang terlibat dalam studi ini, sebanyak 34 responden tersebut adalah laki-laki (46,6%) dan juga sebanyak 39 responden adalah perempuan (53,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden tersebut ialah perempuan sebanyak 39 (53,4%).

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Presentase
1.	< 25 Tahun	25	34,2%

2.	25 – 30 Tahun	41	56,2%
3.	30 – 40 Tahun	7	9,6%
4.	Total	73	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada data yang ditampilkan dalam tabel, berdasarkan partisipasi sebanyak 73 responden yang terlibat dalam studi ini, usia < 25 tahun sebanyak 25 responden dengan presentase (34,2%), kemudian usia antara 25 – 30 tahun sebanyak 41 responden dengan presentase (56,2%), dan juga usia antara 30 – 40 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase (9,6%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 25 hingga 30 tahun, yakni sebesar 56,2% dari total partisipan.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Presentase
1.	< 1 Tahun	2	2,7%
2.	1 – 3 Tahun	23	31,5%
3.	4 – 7 Tahun	41	56,2%
4.	> 7 Tahun	7	9,6%
5.	Total	73	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel yang disajikan, dari total 73 responden yang terlibat, peneliti membagi kategori lama bekerja menjadi 4 kategori, yakni < 1 tahun sebanyak 2 partisipan (2,7%), 1 – 3 tahun sebanyak 23 partisipan (31,5%), 4 – 7 tahun sebanyak 41 partisipan (56,2%), dan lebih dari 7 tahun sebanyak 7 partisipan (9,6%). Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kelompok terbesar responden

dengan durasi kerja cukup panjang berada pada rentang 4 hingga 7 tahun, yakni sebanyak 41 individu atau sekitar 56,2% dari total partisipan.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Saat Ini

No	Jabatan/Posisi Saat Ini	Responden	Presentase
1.	Cs Teller	1	1,4%
2.	Officer Akuntansi	2	2,7%
3.	Officer Perpajakan	1	1,4%
4.	Officer Teknologi Informasi	1	1,4%
5.	Officer SDM	1	1,4%
6.	Sales	1	1,4%
7.	Sekretaris Dewan Komisaris	1	1,4%
8.	Sekretaris Direksi	1	1,4%
9.	Staff Administrasi Cabang Pembantu	10	13,7%
10.	Staff Administrasi Credit Recovery	4	5,5%
11.	Staff Administrasi Hubungan Korporasi	2	2,7%
12.	Staff Administrasi SDM & Umum	2	2,7%
13.	Staff Cash Management	2	2,7%
14.	Staff Dokumentasi & Pelaporan Kredit	5	6,8%
15.	Staff Dokumentasi	1	1,4%
16.	Staff E-Banking	5	6,8%
17.	Staff Kredit	1	1,4%
18.	Staff Kredit Mikro	1	1,4%

19.	Staff Kredit PNS & Payroll Base	6	8,2%
20.	Staff Relationship Kredit	2	2,7%
21.	Teller	23	31,5%
22.	Total	73	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada data yang tersaji dalam tabel, dari total 73 responden diketahui bahwa terdapat 21 jabatan/posisi pada responden tersebut diantaranya, yaitu Cs Teller sebanyak 1 responden (1,4%), Officer Akuntansi sebanyak 2 responden (2,7%), Officer Perpajakan sebanyak 1 responden (1,4%), Officer Teknologi Informasi sebanyak 1 responden (1,4%), Officer SDM sebanyak 1 responden (1,4%), Sales sebanyak 1 responden (1,4%), Sekretaris Dewan Komisaris sebanyak 1 responden (1,4%), Sekretaris Direksi sebanyak 1 responden (1,4%), Staff Administrasi Cabang Pembantu sebanyak 10 responden (13,7%), Staff Administrasi Credit Recovery sebanyak 4 responden (5,5%), Staff Administrasi Hubungan Korporasi sebanyak 2 responden (2,7%), Staff Administrasi SDM & Umum sebanyak 2 responden (2,7%), Staff Cash Management sebanyak 2 responden (2,7%), Staff Dokumentasi & Pelaporan Kredit sebanyak 5 responden (6,8%), Staff Dokumentasi sebanyak 1 responden (1,4%), Staff E-Banking sebanyak 5 responden (6,8%), Staff Kredit sebanyak 1 responden (1,4%), Staff Kredit Mikro sebanyak 1 responden (1,4%), Staff Kredit PNS & Payroll Base sebanyak 6 responden (8,2%), Staff Relationship Kredit sebanyak 2 responden (2,7%), serta Teller sebanyak 23 responden (31,5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan yang memiliki karakteristik

jabatan/posisi saat ini ialah Teller sebanyak 23 responden dengan presentase (31,7%).

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Bagian ini menguraikan hasil-hasil yang ditemukan dalam studi setelah melalui proses berjenjang, dimulai dari penguraian latar belakang masalah, pengkajian konsep-konsep teoritis yang relevan, hingga pelaksanaan metode riset. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif asosiatif, serta mengumpulkan data melalui teknik wawancara dan penyebaran angket kepada 73 karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda.

5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.2.1 Uji Validitas

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. Dari hasil pengujian menggunakan SPSS maka hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1 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: Data diolah, 2025

Mengacu pada data dalam tabel, seluruh item pernyataan tersebut mencerminkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam proses penelitian selanjutnya.

Tabel 5.2 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: Data diolah, 2025

Mengacu pada data dalam tabel, seluruh item pernyataan tersebut mencerminkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam proses penelitian selanjutnya.

Tabel 5.3 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: Data diolah, 2025

Mengacu pada data dalam tabel, seluruh item pernyataan tersebut mencerminkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam proses penelitian selanjutnya.

5.2.2 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.

Gambar 5.1 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Merujuk pada hasil yang ditampilkan, koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,902 dengan total item sebanyak 39. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, mengingat nilai alpha melebihi ambang batas minimal 0,60.

5.2.3 Uji Asumsi Klasik

5.2.3.1 Uji Normalitas

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.

Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas

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.

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Merujuk pada visualisasi di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,080, yang berarti lebih tinggi dibandingkan batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual dalam model ini memenuhi asumsi normalitas.

5.2.3.2 Uji Multikolinieritas

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

Gambar 5.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Merujuk pada visualisasi di atas, besaran VIF serta nilai toleransi yang dimiliki oleh tiap variabel bebas telah ditampilkan secara lengkap (X1) nilai VIF 2.458 dan nilai tolerance sebesar 0.407, (X2) nilai VIF 1.312 dan nilai tolerance sebesar 0.762, (X3) nilai VIF 2.072 dan nilai tolerance sebesar 0.483. Temuan dari analisis ini menandakan bahwa tidak dijumpai indikasi dan terbebas dari multikolinieritas karena memenuhi kriteria nilai VIF kurang dari 0,10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 untuk seluruh variabel.

5.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi potensi ketidakkonsistenan ragam error pada model regresi antar observasi.

Gambar 5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	2.710		1.767	.082
	Total_X1	.253	.137	.220	1.849	.069
	Total_X2	.129	.194	.080	.664	.509
	Total_X3	-.204	.336	-.071	-.607	.546

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Merujuk pada visualisasi di atas, nilai signifikansi variabel (X1) sebesar 0.069, (X2) sebesar 0.509, dan (X3) sebesar 0.546. Oleh karena itu, seluruh nilai signifikansi berada di atas ambang batas 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

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

Gambar 5.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 27.908 - 1.663 X_1 + 0.474 X_2 + 0.399 X_3$$

Merujuk pada bentuk persamaan regresi yang telah disusun, interpretasinya dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 27.908

- b. Besaran koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar -1.663. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada setiap peningkatan 1 kesatuan pada (X1), maka akan menurunkan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar -1.663 satuan.
- c. Besaran koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0.474. Temuan tersebut menandakan bahwa pada setiap peningkatan 1 kesatuan pada (X2), maka akan meningkatkan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.474 satuan.
- d. Besaran koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.399. Interpretasi terhadap hasil ini mengungkapkan bahwa pada setiap peningkatan 1 kesatuan pada (X3), maka akan meningkatkan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.399 satuan.

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Uji Simultan (Uji F)

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.

Gambar 5.6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Merujuk pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada gambar di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,918 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sementara itu, nilai F tabel telah ditentukan tercatat sebesar 2,74. Karena F hitung melampaui nilai F tabel ($15,918 > 2,74$) dan disertai dengan taraf signifikansi yang berada di bawah nilai ambang 0,05 ($0,001 < 0,05$), Temuan ini mengonfirmasi bahwa H1 memperoleh dukungan empiris, sementara H0 tidak dapat diterima. Dengan demikian, maka Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) serta Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

5.4.2 Uji Parsial (Uji t)

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

Gambar 5.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), jumlah variabel independen (k) sebanyak 3, serta derajat kebebasan residual ($df_2 = n - k - 1$) yakni $73 - 3 - 1 = 69$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995. Berdasarkan parameter tersebut, simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- a. Mengacu pada gambar di atas, diperoleh nilai T hitung sebesar -6.590 lebih kecil dibandingkan T tabel -1.995 dapat diartikan bahwa H2 dapat diterima dan H0 ditolak. Selain itu, nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
- b. Berdasarkan gambar di atas, nilai T hitung tercatat sebesar 2.789 lebih tinggi dibandingkan T tabel 1.995 dapat diartikan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Serta nilai signifikansi ($0,007 < 0,05$). Sesuai hasil yang diperoleh, dapat dirumuskan simpulan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
- c. Berdasarkan gambar di atas, nilai T hitung tercatat sebesar 2.516 lebih tinggi dibandingkan T tabel 1.995 dapat diartikan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak. Serta nilai signifikansi ($0,014 < 0,05$). Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

Gambar 5.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

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
Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Mengacu pada visualisasi data di atas, nilai koefisien determinasi (R²) tercatat sebesar 0.409, yang mengindikasikan bahwa sebesar 40,9% variasi pada variabel terikat dalam model ini dapat diuraikan berdasarkan sumbangsih yang diberikan oleh variabel bebas. Sementara itu, sisa 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini. Hasil tersebut memberikan dasar bahwa model ini memiliki kelayakan fungsional dalam melakukan prediksi variabel dependen, namun masih ada 59,1% faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model ini, faktor-faktor tersebut seperti karakteristik individu, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kompensasi.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pembahasan Uji Validitas

Merujuk pada hasil analisis yang telah dilaksanakan, uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), item dengan nilai rhitung tertinggi yakni 0,630

berasal dari butir pernyataan “Pimpinan saya menghargai masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.” Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan merupakan indikator yang sangat kuat dalam mempresentasikan persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan responsif terhadap gagasan dari bawahan berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang suportif dan konstruktif.

Di sisi lain, pada variabel Komitmen Organisasi (X2), item dengan nilai rhitung tertinggi tercatat sebesar 0,938 yang bersumber dari pernyataan “Saya akan merasa tidak nyaman jika harus meninggalkan perusahaan ini karena sudah menjadi bagian dari budaya kerja yang saya yakini.” Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek keterlibatan emosional yang mendalam dan penerimaan nilai-nilai budaya organisasi secara pribadi menjadi indikator dominan dalam mengukur tingkat komitmen organisasi. Semakin kuat seorang karyawan merasa menyatu dengan nilai-nilai organisasi, semakin tinggi tingkat komitmennya terhadap perusahaan.

Sementara itu, pada variabel Kepuasan Kerja (X3), item dengan nilai rhitung tertinggi yakni sebesar 0,841 diperoleh dari butir pernyataan “Pimpinan saya menghargai kontribusi berupa ide-ide yang saya sampaikan dalam rapat atau diskusi.” Temuan ini mengindikasikan bahwa penghormatan terhadap kontribusi pemikiran karyawan dalam forum formal seperti rapat merupakan faktor krusial yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih diakui dan terpenuhi secara psikologis ketika atasan menunjukkan penghargaan yang nyata terhadap opini dan inisiatif yang mereka ajukan.

5.5.2 Pembahasan Uji Reliabilitas

Berdasarkan temuan dari pengolahan data reliabilitas, dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen yang diterapkan menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan melalui nilai Cronbach alpha sebesar 0,902, yang secara mencolok melampaui ambang batas minimum sebesar 0,60. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran dalam studi ini menunjukkan kestabilan hasil yang konsisten dan layak dipercaya. Dengan kata lain, tiap item dalam kuesioner memiliki keterkaitan yang memperlihatkan sinergi yang erat serta bersama-sama melaksanakan pengukuran secara stabil variabel yang dimaksud. Oleh sebab itu, instrumen ini dapat dinyatakan sangat andal untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda.

5.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Merujuk pada hasil analisis yang telah diperoleh, ditemukan keterkaitan secara bersamaan antara variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Kondisi ini diperkuat oleh nilai F hitung sebesar $15.918 > 2.74$ yang melebihi F tabel, disertai tingkat signifikansi 0,001 berada pada level signifikansi di bawah 0,05. Mengarah pada kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mempengaruhi *turnover intention*. Dari hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang buruk, tingkat komitmen yang

rendah, serta kepuasan kerja yang tidak optimal berkontribusi terhadap peningkatan dorongan internal karyawan untuk keluar dari organisasi.

5.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Merujuk pada hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Bukti empiris ditunjukkan melalui nilai T hitung sebesar $-6.590 < -1.995$ yang berada di bawah T tabel, disertai tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin buruk kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam konteks latar belakang yang telah diuraikan dan kondisi nyata di lapangan sebagaimana dipaparkan dalam wawancara, diketahui bahwa tekanan kerja yang tinggi, khususnya pada divisi layanan dan kredit menjadi salah satu faktor yang memperburuk kenyamanan lingkungan kerja. tekanan tersebut berkaitan dengan target distribusi kredit serta kepuasan nasabah. Tekanan tersebut utamanya berasal dari pencapaian target distribusi kredit dan tuntutan untuk menjaga tingkat kepuasan nasabah. Kondisi kerja yang penuh tekanan ini menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan lelah secara mental, sehingga meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Studi ini sejalan dengan Mamiharisoa *et.al*, (2015) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5.5.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berlandaskan pada pemrosesan data yang telah dianalisis sebelumnya, diketahui bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Temuan ini ditunjukkan melalui nilai T hitung $2.789 > 1.995$ yang melebihi T tabel, serta tingkat signifikansi berada di bawah ambang $0,05$ yakni sebesar $0,007 < 0,05$. Dari hasil ini cukup menarik karena pengaruhnya bersifat positif, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin besar pula terjadi *turnover intention*. Secara teori, seharusnya komitmen organisasi yang tinggi mampu menekan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, dalam konteks ini, temuan penelitian dapat mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa terlalu terikat dengan perusahaan, namun kondisi eksternal seperti ketidakpuasan kerja, tekanan kerja tinggi, atau peluang lebih baik di luar organisasi tetap mendorong mereka untuk mempertimbangkan pengunduran diri. Berdasarkan paparan wawancara yang telah dijelaskan bahwa perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas seperti rapat mingguan dan pembahasan SOP, yang secara teoritis mampu membentuk komitmen organisasi melalui identifikasi, partisipasi, dan dedikasi. Namun, apabila keterlibatan ini tidak diimbangi dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan yang memadai, maka komitmen yang terbentuk bersifat normatif tidak sepenuhnya lahir dari hati atau keterikatan emosional yang kuat, melainkan hanya merasa berkewajiban berada di sebuah organisasi, dan hal itu tidak cukup kuat untuk mencegah *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan Lestari *et.al*, (2021)

yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5.5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Merujuk pada hasil analisis yang telah diperoleh, diketahui bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Temuan ini diperkuat oleh nilai T hitung sebesar $2.516 > 1.995$ yang melebihi T tabel, serta tingkat signifikansi berada di bawah ambang 0,05 yakni sebesar $0,014 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut cukup menarik karena kepuasan kerja yang tinggi biasanya diasosiasikan dengan rendahnya *turnover intention*. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja justru meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Berdasarkan paparan wawancara yang menyebutkan bahwa PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda telah menerapkan sistem promosi dan penggajian yang adil dan transparan, seperti penggajian berbasis rekening dan promosi berdasarkan masa kerja serta pencapaian kinerja. Namun sistem tersebut belum cukup efektif dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, terutama jika kebutuhan psikologis dan pengakuan atas kontribusi belum sepenuhnya terpenuhi. Maka dari itu, meskipun ada tingkat kepuasan kerja, masih terdapat ruang ketidakpuasan atau potensi eksodus karena adanya peluang eksternal yang dianggap lebih menjanjikan. Ada beberapa faktor yang dapat menjelaskan fenomena ini. Salah satunya ialah karyawan yang mengalami kenyamanan dalam melaksanakan tugas profesionalnya cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih besar untuk mengeksplorasi peluang yang lebih

baik di luar perusahaan. Selain itu, meskipun mereka merasa puas dengan pekerjaan saat ini, keinginan untuk mendapatkan pengalaman baru, pendapatan yang lebih tinggi, atau prospek karir yang lebih menjanjikan tetap dapat muncul. Dengan kata lain, kepuasan dalam bekerja tidak selalu menjadi alasan utama seseorang bertahan di suatu perusahaan, tetapi justru dapat memicu keinginan mereka untuk mengeksplorasi opsi karir yang lebih menguntungkan. Penelitian ini sejalan dengan Azizaturrahman, Yunita, Prastika & Sanjaya (2020), Audina & Kusmayadi (2018) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Mengacu pada temuan yang dihasilkan melalui proses analisis data, serta pembuktian melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda, keseluruhan pembahasan mengarah pada simpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa H1 dapat diterima, sementara H0 tidak dapat diterima. Dengan demikian, maka Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) serta Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Diketahui bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa H2 dapat diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
3. Diketahui bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Sesuai hasil yang

diperoleh, dapat dirumuskan simpulan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

4. Diketahui bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa H4 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi serta kepuasan kerja yang tidak diimbangi dengan penghargaan dan peluang yang layak justru dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek ini dalam upaya mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

6.2 Saran

Merujuk pada hasil simpulan yang sebelumnya telah diuraikan, penulis mengemukakan sejumlah rekomendasi guna diajukan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan selanjutnya, yaitu:

1. Kepada Obyek Penelitian

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki kualitas lingkungan kerja guna menciptakan suasana yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Upaya ini dapat dilakukan dengan

meningkatkan sarana kerja, serta menjalin relasi yang lebih selaras baik antar rekan kerja maupun antara atasan serta bawahan. Suasana kerja yang mendukung berpotensi menciptakan kenyamanan bagi para pekerja serta mendorong mereka untuk mengaktualisasikan kinerja secara optimal.

Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Meskipun tingkat komitmen yang tinggi sangat penting, perusahaan harus memastikan bahwa kesetiaan karyawan diimbangi dengan penghargaan yang sesuai, baik dalam bentuk imbalan, insentif, maupun kesempatan untuk pengembangan karir. Program pelatihan dan pengembangan karyawan juga dapat ditingkatkan agar mereka merasa memiliki prospek karir yang lebih jelas di dalam perusahaan, sehingga tidak perlu mencari peluang di tempat lain.

Dalam aspek kepuasan kerja, perusahaan juga perlu menyadari bahwa kepuasan tidak selalu menjamin karyawan akan tetap bertahan. Oleh karena itu, selain menjaga faktor-faktor yang membuat karyawan merasa puas, perusahaan juga harus memberikan dorongan tambahan seperti promosi jabatan, tunjangan yang lebih kompetitif, serta program kesejahteraan yang dapat memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Riset mendatang dapat menyertakan faktor tambahan yang mungkin berpengaruh terhadap *turnover intention*, seperti faktor budaya organisasi,

gaya kepemimpinan, atau karakteristik individu. Dengan memasukkan variabel tambahan, hasil penelitian dapat menjadi lebih menyeluruh dan memberikan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan dalam upaya menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

- b. Penelitian ini dilakukan di satu perusahaan tertentu, yaitu PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda. Untuk memperoleh hasil yang lebih umum, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, misalnya dengan melakukan studi komparatif antara beberapa perusahaan dalam industri perbankan atau sektor lainnya.
- c. Pendekatan riset yang diterapkan studi ini lebih berfokus pada telaah mendalam kuantitatif. Studi berikutnya dapat mempertimbangkan metode kualitatif melalui wawancara mendalam atau telaah kontekstual untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai alasan karyawan ingin berpindah kerja.
- d. Penelitian ini hanya menggunakan sebanyak 73 karyawan sebagai sampel penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, dianjurkan agar jumlah sampel ditingkatkan guna memperoleh hasil yang lebih representatif terhadap populasi. Penambahan jumlah sampel juga dapat memperkuat validitas analisis statistik dan meningkatkan ketepatan interpretasi data.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 MediaBig BookUntukMenumbuhkan 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 KERESAHAN 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 Insecurity 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. ELFRIDA 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.
- Sabtohadhi, 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), 69-80.
- 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.
- Sulistiyani, 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(Special 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>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini dalam penelitian ini menggunakan skala likert

- Petunjuk pengisian:

Dimohon untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan di

bawah ini dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Setuju (S)
4. = Sangat Setuju (SS)

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Lingkungan Kerja (X1)	1. Hubungan dengan pimpinan	1. Saya merasa dihargai oleh pimpinan atas kontribusi yang saya berikan.				
		2. Pimpinan saya selalu memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan.				
		3. Pimpinan saya menghargai masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.				
	2. Hubungan antar rekan kerja	1. Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.				

		2. Saya merasa rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ketika saya mengalami kesulitan.				
		3. Saya jarang mengalami konflik atau perselisihan dengan rekan kerja yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.				

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Komitmen Organisasi (X2)	1. Komitmen afektif	1. Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.				
		2. Saya merasa senang ketika membicarakan perusahaan ini kepada orang lain.				
		3. Saya merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan karena saya memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi ini.				
	2. Komitmen berkelanjutan	1. Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini karena adanya manfaat yang saya dapatkan, yang sulit saya temukan di perusahaan lain.				
		2. Saya mempertimbangkan risiko yang besar jika saya meninggalkan perusahaan ini, sehingga				

		saya memilih untuk tetap bertahan.				
		3. Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini karena saya telah menginvestasikan waktu yang cukup lama sehingga keluar dari perusahaan bukanlah pilihan yang bijak.				
	3. Komitmen normatif	1. Saya merasa bertanggung jawab untuk tetap bekerja di perusahaan ini karena loyalitas adalah bagian dari nilai-nilai yang saya anut.				
		2. Saya tetap bertahan di perusahaan ini bukan hanya karena keuntungan pribadi, tetapi juga karena merasa memiliki kewajiban moral untuk tidak meninggalkan organisasi.				
		3. Saya akan merasa tidak nyaman jika harus meninggalkan perusahaan ini karena sudah menjadi bagian dari budaya kerja yang saya yakini.				

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kepuasan Kerja (X3)	1. Aspek kerja	1. Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.				

		2. Saya puas dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya saat ini.				
		3. Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir di perusahaan ini.				
	2. Gaji yang diterima	1. Saya merasa gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan beban kerja yang saya jalani.				
		2. Saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan ini.				
		3. Gaji yang saya terima saat ini mencukupi kebutuhan hidup saya sehari-hari.				
	3. Kesempatan untuk promosi	1. Saya merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk promosi kepada semua karyawan.				
		2. Saya percaya bahwa kinerja saya diakui yang dapat mempengaruhi peluang saya untuk mendapatkan promosi.				
		3. Saya merasa bahwa proses promosi di perusahaan ini transparan berdasarkan pada kriteria yang jelas.				
	4. Kepemimpinan atasan	1. Pimpinan saya selalu memberikan bimbingan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.				

		2. Saya merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan pimpinan mengenai masalah yang saya hadapi di tempat kerja.				
		3. Pimpinan saya menghargai kontribusi berupa ide-ide yang saya sampaikan dalam rapat atau diskusi.				
	5. Hubungan dengan rekan kerja	1. Saya memiliki hubungan baik yang saling mendukung dengan rekan kerja di perusahaan ini.				
		2. Rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
		3. Terdapat suasana kerja yang harmonis di antara rekan-rekan kerja, yang membuat saya merasa nyaman.				

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Berpikir untuk keluar	1. Saya sering memikirkan kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.				
		2. Saya merasa tidak puas dengan kondisi kerja saat ini, sehingga saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.				
		3. Saya sering memikirkan bagaimana				

		kehidupan saya jika saya bekerja di perusahaan lain.				
	2. Niat untuk meninggalkan pekerjaan	1. Saya memiliki niat yang kuat untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.				
		2. Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan ini.				
		3. Saya merasa bahwa saat ini adalah waktu yang tepat bagi saya untuk mencari peluang kerja di tempat lain.				
	3. Mencari alternatif pekerjaan	1. Saya aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.				
		2. Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di tempat lain karena ketidakpuasan dengan pekerjaan saat ini.				
		3. Saya merasa bahwa saya akan lebih bahagia jika bekerja di perusahaan lain dibandingkan dengan saat ini.				

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.067	.322**	.114	.222	.488**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.573	.006	.336	.059	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.067	1	-.023	.200	-.191	.212	.402**
	Sig. (2-tailed)	.573		.849	.089	.105	.071	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.322**	-.023	1	.114	.321**	.443**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.006	.849		.336	.006	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.114	.200	.114	1	-.031	.065	.505**
	Sig. (2-tailed)	.336	.089	.336		.796	.584	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.222	-.191	.321**	-.031	1	.103	.478**
	Sig. (2-tailed)	.059	.105	.006	.796		.387	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	.488**	.212	.443**	.065	.103	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.071	<.001	.584	.387		<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73
Total_X1	Pearson Correlation	.628**	.402**	.630**	.505**	.478**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.571**	.774**	.140	.219	.601**	.471**	.805**	.806**	.810**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.239	.062	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.571**	1	.497**	.361**	.001	.463**	.612**	.602**	.719**	.758**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.002	.996	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.774**	.497**	1	.173	.038	.720**	.695**	.865**	.770**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.143	.751	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.140	.361**	.173	1	-.186	.141	.277*	.221	.318**	.398**
	Sig. (2-tailed)	.239	.002	.143		.116	.233	.018	.060	.006	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.219	.001	.038	-.186	1	.270*	.074	.176	.208	.296*
	Sig. (2-tailed)	.062	.996	.751	.116		.021	.536	.137	.078	.011
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.601**	.463**	.720**	.141	.270*	1	.599**	.669**	.669**	.788**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.233	.021		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	.471**	.612**	.695**	.277*	.074	.599**	1	.704**	.788**	.797**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.018	.536	<.001		<.001	<.001	<.001

X3.14	Pearson	.499**	.398**	-.033	.357**	.191	.220	.272*	-.053	.087	.042	.407**	.334**	-.047	1	.416**	.446*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.783	.002	.105	.062	.020	.653	.466	.722	<.001	.004	.693		<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X3.15	Pearson	.758**	.853**	.392**	.809**	-.013	.485**	.316**	.370**	.126	.425**	.758**	.805**	.277*	.416**	1	.804*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.911	<.001	.006	.001	.288	<.001	<.001	<.001	.018	<.001		<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total_X3	Pearson	.642**	.709**	.580**	.719**	.412**	.543**	.546**	.569**	.466**	.594**	.792**	.841**	.511**	.446**	.804**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

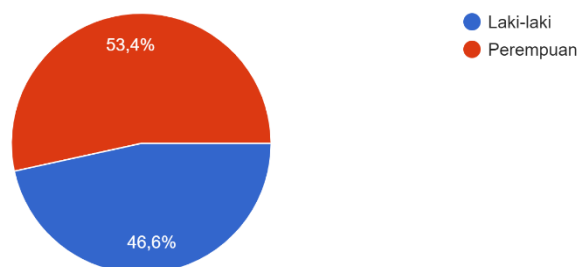
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

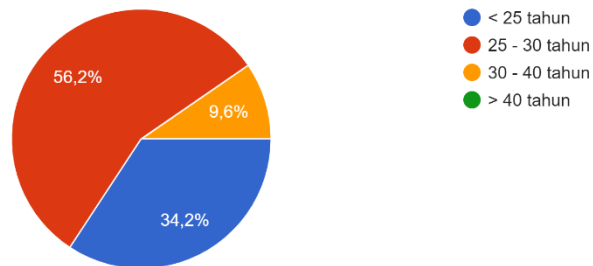
73 jawaban



Lampiran 6 Responden berdasarkan Usia

Usia

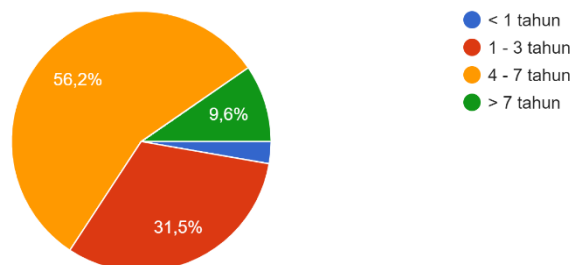
73 jawaban



Lampiran 7 Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja di PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda

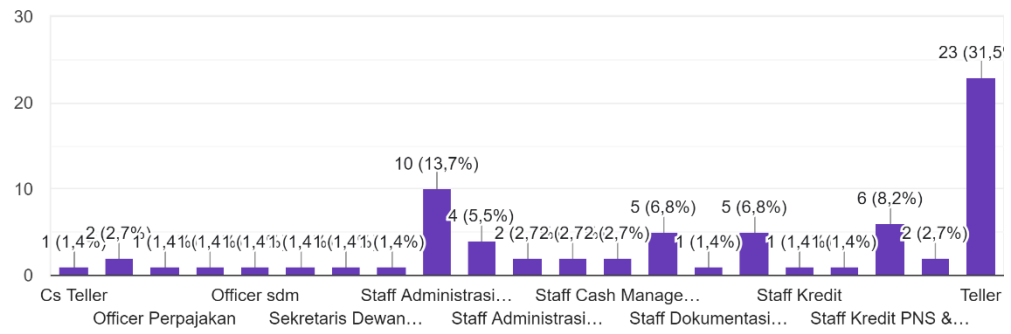
73 jawaban



Lampiran 8 Responden berdasarkan Jabatan/posisi saat ini

Jabatan/posisi saat ini

73 jawaban



Lampiran 9 Tabel r Uji Validitas

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10 Tabel F Uji Simultan

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

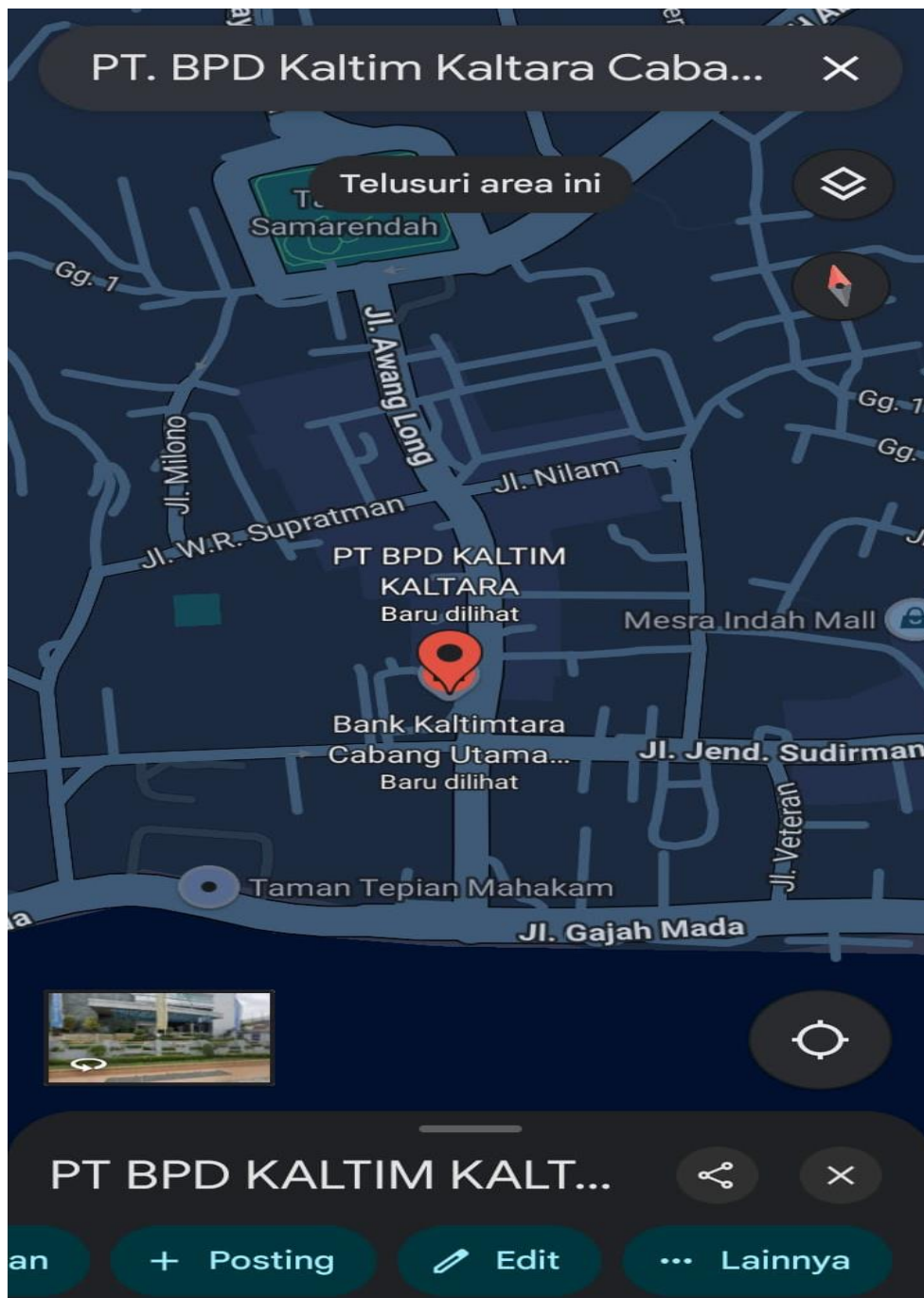
Lampiran 11 Tabel t Uji Parsial

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Lampiran 12 Gambar Gedung Obyek Penelitian






Lampiran 13 Lokasi Obyek Penelitian



PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda berlokasi di, Jl. Jend. Sudirman No.33 Lt.3-6 Gedung, Bugis, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75122

Lampiran 14 Surat Penelitian

 <p>bankaltimtara</p>	<p>PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Cabang Utama Gedung BPD Kaltim Kaltara Lt. 1 - 2 Jl. Jend. Sudirman No. 33 Samarinda Telp : (0541) 735500, 739563, 739567 Fax : (0545) 735580, 748632, 739571 Website : www.bankaltimtara.co.id</p>	 <p>bpd bersama membangun Indonesia</p>
<p>Nomor : 1168/E-2/BPD-KCU/XI/2024 Lampiran : -</p>	<p>Samarinda, 19 November 2024</p>	
<p>Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widy Gama Mahakam Samarinda Di - Tempat</p>		
<p>Perihal : <u>Persetujuan Pengambilan Data.</u></p>		
<p>Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 109/UWGM-FEB/A-SS/XI/2024 tanggal 08 November 2024 Perihal : Studi Skripsi, dengan ini disampaikan bahwa kami memberikan izin pengambilan data untuk melengkapi penyusunan Tugas Akhir (TA) pada instansi kami.</p>		
<p>Nama : Aditya Pamungkas NIM : 21.61201.094 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Samarinda</p>		
<p>Adapun data dan informasi yang nantinya akan diperoleh agar dipergunakan dengan sebaik-baiknya untuk penyelesaian studi dengan tidak merugikan pihak terkait maupun perusahaan.</p>		
<p>Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.</p>		
<p>PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR DAN KALIMANTAN UTARA CABANG UTAMA SAMARINDA</p>  <p>ARDIANSYAH Pjs. Pemimpin Bidang Operasional</p>		
<p>Tembusan: 1. Mahasiswa(y) ybk 2. Arisp.</p>		