



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 62-77

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
pada Karyawan PT. Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten
Rembang

Eny Himatul Karimah^{1✉}, Anik Nurhidayati²

Universitas YPPI Rembang

Email: enyhimatulkarimah03@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Penelitian ini memiliki populasi karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kabupaten Rembang. Teknik sampel menggunakan probabilitas sampel jenuh. Studi ini melibatkan 42 responden. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja negatif tidak signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan PT Astra Motor Rembang 1 Kabupaten Rembang. Nilai Adjusted R Square dari penelitian ini adalah 0,508, atau 50,8 persen, yang menunjukkan bahwa variabilitas variabel dependen, niat pertukaran, dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sebesar 50,8 persen. Variabel independen lainnya, yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, menyumbang 49,2 persen.

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

Abstract

This study aims to prove the influence of motivation, environment, and job satisfaction on turnover intention of employees of PT Astra Motor Rembang 1, Rembang District, Rembang Regency. This study has a population of employees of PT Astra Motor Rembang 1, Rembang Regency. The sampling technique uses saturated probability sampling. This study involved 42 respondents. Multiple linear regression was used to analyze the data. The results showed that factors such as motivation, work environment, and negative job satisfaction were not significant to employees' desire to leave the company PT Astra Motor Rembang 1, Rembang Regency. The Adjusted R Square value of this study is 0.508, or 50.8 percent, which indicates that the variability of the dependent variable, exchange intention, can be explained by the independent variables, namely motivation, work environment, and job satisfaction, by 50.8 percent. Other independent variables, which are not explained in this study, contribute 49.2 percent.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan, yang mempengaruhi kinerja dan stabilitasnya. Perusahaan berharap memiliki karyawan dengan kinerja optimal dan loyalitas tinggi untuk menjaga stabilitas. Salah satu tugas utama perusahaan adalah menekan angka turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena pekerjaan yang kurang menarik atau adanya alternatif pekerjaan lain. Dessler (2015) juga menyatakan bahwa turnover intention mengindikasikan karyawan yang tidak betah bekerja, dan dapat berdampak negatif bagi perusahaan jika tidak ditangani dengan baik.

Turnover intention sering kali disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja. Reksohadiprodjo (2015) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sudiarditha et al. (2016) menyebutnya sebagai proses yang menentukan intensitas dan arah usaha individu, sedangkan Noer (2020) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kebutuhan fisiologis dan psikologis yang mempengaruhi perilaku individu. Selain motivasi, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih juga mempengaruhi turnover intention, sebagaimana dinyatakan oleh Putra dan Rahyuda (2016).

Kepuasan kerja juga berperan penting. Menurut Syahronica (2015), kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan yang tercermin dari ketidakcocokan antara balas jasa yang diterima dan yang diinginkan. Kemungkinan keinginan untuk meninggalkan

pekerjaan menurun seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya telah menghasilkan temuan yang saling bertentangan. Misalnya, Sulistyawan dan Santosa (2022) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak negatif terhadap turnover intention, sedangkan Wardana dan Jamal (2020) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak yang menguntungkan. Sementara Rijasawitri dan Suana (2020) melaporkan dampak negatif, Hidayati dan Rizalti (2021) mengamati dampak positif terhadap turnover intention. Dalam hal kepuasan kerja, Mangumbahang et al. (2023) menunjukkan dampak negatif terhadap turnover intention, tetapi Hidayati dan Rizalti (2021) menunjukkan dampak yang menguntungkan.

Objek penelitian ini adalah PT Astra Motor Rembang 1, perusahaan penjualan retail di bidang penjualan dan service yang memiliki masalah turnover intention, dengan angka keluar-masuk karyawan mencapai 5,9% dalam dua tahun terakhir. Penurunan motivasi kerja diduga sebagai faktor utama penyebab turnover intention yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. (2) Untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. (3) Untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pengumpulan data melalui kuesioner tertutup yang diisi oleh partisipan dengan memilih responsnya. Kuesioner, menurut Sugiyono (2018), merupakan metode pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Pernyataan yang mendukung premis tersebut diberi skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang merupakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur pendapat dan pandangan responden. Skoring dibalik untuk pernyataan yang tidak mendukung.

Menurut Sugiyono (2018), jenis data yang digunakan adalah data subjek, yang berupa pendapat, sikap, atau sifat responden dan menggunakan data primer sebagai sumbernya. Menurut perspektif Sugiyono (2018) tentang pengambilan sampel jenuh, sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu dengan

memilih 42 individu dari masyarakat. Menurut Ghozali (2018), uji validitas dilakukan untuk memverifikasi keabsahan instrumen dengan menentukan apakah kuesioner dapat mengungkapkan subjek pengukuran dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas menunjukkan koefisien alpha cronbach > 0,70 yang menunjukkan alat penelitian dapat dipercaya. Regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (lingkungan, kepuasan kerja, dan motivasi) terhadap variabel terikat (niat keluar). Model persamaan regresi adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e.$$

Kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel terikat diukur dengan koefisien determinasi (R²). Menurut penjelasan Ghozali (2018), hubungan yang kuat ditunjukkan dengan nilai R² yang mendekati satu.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

- 1. Uji Validitas
 - a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,008	<0,05	Valid
2	0,000	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid
7	0,000	<0,05	Valid
8	0,000	<0,05	Valid
9	0,000	<0,05	Valid
10	0,000	<0,05	Valid
11	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk keseluruhan memiliki ambang batas signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti bahwa 11 dari 11 pernyataan untuk variabel motivasi kerja dianggap valid berdasarkan Tabel 1 di atas.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	<0,05	Valid
2	0,000	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid
7	0,000	<0,05	Valid
8	0,000	<0,05	Valid
9	0,000	<0,05	Valid
10	0,000	<0,05	Valid
11	0,000	<0,05	Valid
12	0,000	<0,05	Valid
13	0,000	<0,05	Valid
14	0,000	<0,05	Valid
15	0,000	<0,05	Valid
16	0,000	<0,05	Valid
17	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Karena korelasi bivariat antara setiap skor indikator dan skor konstruk keseluruhan memiliki ambang signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan dari Tabel 2 di atas bahwa 17 dari 17 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dianggap valid.

c. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	<0,05	Valid
2	0,000	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid
7	0,000	<0,05	Valid
8	0,000	<0,05	Valid
9	0,000	<0,05	Valid
10	0,000	<0,05	Valid
11	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Korelasi bivariat antara setiap skor indikator dengan skor konstruk keseluruhan memiliki ambang batas signifikansi kurang dari 0,05, yang berarti bahwa 11 dari 11

pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dianggap valid berdasarkan Tabel 3 di atas.

d. Uji validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	<0,05	Valid
2	0,000	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000	<0,05	Valid
7	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari Tabel 4 di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa dari tujuh pernyataan mengenai variabel turnover intention, tujuh dianggap valid karena adanya korelasi bivariat kurang dari 0,05 antara setiap skor indikator dan skor konstruk total.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 30 Responden	Lebih Besar dari Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,935	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,965	>0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,961	>0,70	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,969	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan turnover intention dinyatakan terpercaya (Cronbach alpha > 0,70) berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5. Pengujian lebih lanjut dapat dilakukan karena kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan terpercaya dan dapat diandalkan berdasarkan hasil uji instrumen yang menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Sampel penelitian berjumlah 42 responden. Data yang diperoleh berisi informasi responden yaitu jenis kelamin, pendidikan dan masa

kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 48 responden, 24 orang berjenis kelamin laki-laki (57,14% dari total) dan 18 orang berjenis kelamin perempuan (42,86%).

Menurut penelitian, 32 responden (atau 76,2% dari total) berpendidikan SMA atau SMK, 5 orang berpendidikan D3, dan 5 orang berpendidikan S1.

Menurut data penelitian, dari total responden, 3 orang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, yaitu 17,3% dari total. 16 orang memiliki masa kerja satu sampai lima tahun, yaitu 38,1% dari total. 17 orang memiliki masa kerja enam sampai sepuluh tahun, yaitu 40,48% dari total. Terakhir, 6 orang memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun, yaitu 14,29%.

Deskripsi Kuesioner

1. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1	Saya mendapatkan gaji setiap bulan.	0 0%	0 0%	0 0%	9 21,43%	33 78,57%	42 100%
2	Saya bekerja dengan giat untuk bertahan hidup.	0 0%	0 0%	0 0%	17 40,48%	25 59,52%	42 100%
3	Saya tidak dapat gaji setiap bulan.	0 0%	0 0%	0 0%	8 19,05%	34 80,95%	42 100%
4	Sistem keamanan diterapkan perusahaan sudah terjamin.	0 0%	0 0%	1 2,38%	19 45,24%	22 52,38%	42 100%
5	Saya bekerja dalam suasana nyaman dan kondusif.	0 0%	0 0%	0 0%	20 47,62%	22 52,38%	42 100%
6	Perusahaan memberikan refreshing kepada karyawan pada setiap periode tertentu.	0 0%	0 0%	0 0%	20 47,62%	22 52,38%	42 100%
7	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun)	0 0%	0 0%	2 4,76%	25 59,52%	15 35,72%	42 100%
8	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	0 0%	0 0%	0 0%	22 52,38%	20 47,62%	42 100%
9	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik.	0 0%	0 0%	0 0%	19 45,24%	23 54,76%	42 100%

10	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja.	0	0	0	23	19	42
		0%	0%	0%	54,76%	45,24%	100%
11	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan.	0	0	0	17	25	42
		0%	0%	0%	40,48%	59,52%	100%
	Total	0	0	3	199	260	462
	Persentase	0%	0%	0,65%	43,07%	56,28%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 5 sebanyak 260 jawaban atau sebesar 56,28% dan jawaban dengan skor 4 sebanyak 199 jawaban atau sebesar 43,07%.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 7. Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1	Penerangan/cahaya di tempat saya bekerja membantu pekerjaan saya.	0	0	2	14	26	42
		0%	0%	4,77%	3,33%	61,9%	100%
2	Lampu di ruangan kerja berfungsi dengan baik.	0	0	4	12	26	42
		0%	0%	9,52%	28,57%	61,9%	100%
3	Cahaya lampu kurang terang.	0	0	7	11	25	42
		0%	0%	16,67%	26,19%	57,14%	100%
4	Ruangan yang sejuk membuat saya nyaman dalam bekerja.	0	0	2	14	26	42
		0%	0%	4,77%	33,33%	61,9%	100%
5	Suhu di ruangan kerja sudah baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0	0	6	16	20	42
		0%	0%	14,29%	38,1%	47,62%	100%
6	Sirkulasi udara di tempat kerja saya cukup baik.	0	0	8	18	16	42
		0%	0%	19,04%	42,86%	39,1%	100%
7	Kualitas udara di tempat kerja saya cukup baik.	0	0	6	20	16	42
		0%	0%	14,28%	47,62%	38,1%	100%
8	Ukuran ruang kerja saya sudah sesuai.	0	0	8	18	16	42
		0%	0%	19,05%	42,86%	38,1%	100%
9	Ruangan kerja saya rapi.	0	0	3	18	21	42
		0%	0%	7,14%	42,86%	50%	100%
10	Dekorasi di ruang kerja saya cukup baik.	0	0	3	21	18	42
		0%	0%	7,14%	50%	42,86%	100%
11	Tata letak ruang kerja saya sudah tertata	0	0	2	22	18	42

	dengan baik.	0%	0%	4,76%	52,38%	42,86%	100%
12	Tempat kerja saya selalu bersih.	0	0	0	23	19	42
		0%	0%	0%	54,76%	45,24%	100%
13	Tempat kerja yang bersih membuat saya nyaman saat bekerja.	0	0	0	20	22	42
		0%	0%	0%	47,62%	52,38%	100%
14	Saya tidak terganggu oleh suara yang ada di ruang kerja.	0	0	5	23	14	42
		0%	0%	11,91%	54,76%	33,33%	100%
15	Suasana area tempat kerja saya tetap terjaga.	0	0	1	23	18	42
		0%	0%	2,38%	54,76%	42,86%	100%
16	Fasilitas di tempat saya bekerja cukup lengkap.	0	0	5	18	19	42
		0%	0%	11,9%	42,86%	45,24%	100%
17	Peralatan kerja di tempat saya bekerja baik.	0	0	1	20	21	42
		0%	0%	2,38%	47,62%	50%	100%
	Total	0	0	63	311	340	714
	Persentase	0,4%	0%	8,82%	43,56%	47,62%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil jawaban responden pada variabel lingkungan kerja didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 5 sebanyak 340 jawaban atau sebesar 47,62% dan jawaban dengan skor 4 sebanyak 311 jawaban atau sebesar 43,56%.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 8. Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1	Saya senang bekerja di sini.	0	0	0	19	23	42
		0%	0%	0%	45,24%	54,76%	100%
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini.	0	0	1	20	21	42
		0%	0%	2,38%	47,62%	50%	100%
3	Saya tidak senang dengan pekerjaan ini.	0	0	4	18	20	42
		0%	0%	9,52%	42,86%	57,62%	100%
4	Saya menerima upah yang sesuai.	0	0	8	16	18	42
		0%	0%	19,05%	38,1%	42,86%	100%
5	Saya menerima upah tepat waktu.	0	0	2	18	22	42
		0%	0%	4,76%	42,86%	52,38%	100%
6	Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara objektif.	0	0	1	25	16	42
		0%	0%	2,38%	59,52%	38,1%	100%

7	Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama dalam peningkatan karir.	0	0	1	23	18	42
		0%	0%	2,38%	54,76%	42,86%	100%
8	Saya senang dengan pengawas/atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawannya.	0	0	1	25	16	42
		0%	0%	2,38%	59,52%	38,1%	100%
9	Saya senang dengan pengawas/atasan yang mempunyai motivasi tinggi.	0	0	0	24	18	42
		0%	0%	0%	57,14%	42,86%	100%
10	Saya cukup dekat dengan rekan-rekan kerja antara satu dengan yang lain.	0	0	0	13	29	42
		0%	0%	0%	30,95%	69,05%	100%
11	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu.	0	0	1	12	29	42
		0%	0%	2,38%	28,57%	69,05%	100%
	Total	0	0	19	213	230	462
	Persentase	0%	0%	4,11%	46,11%	49,78%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 5 sebanyak 230 jawaban atau sebesar 49,78% dan jawaban dengan skor 4 sebanyak 9213 jawaban atau sebesar 46,11%.

4. Variabel *Turnover Intention*

Tabel 9. Hasil Kuesioner Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
1	Saya berfikir untuk keluar dari perusahaan.	19	15	8	0	0	42
		45,24%	35,71%	19,05%	0%	0%	100%
2	Saya ingin keluar dari pekerjaan saat ini.	17	16	9	0	0	42
		40,47%	38,1%	21,43%	0%	0%	100%
3	Saya tidak ingin keluar dari pekerjaan saat ini.	18	17	7	0	0	42
		42,86%	40,48%	16,67%	0%	0%	100%
4	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan lain.	24	14	4	0	0	42
		57,14%	33,34%	9,52%	0%	0%	100%
5	Saya akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	26	13	3	0	0	42
		61,9%	30,95%	7,14%	0%	0%	100%
6	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.	16	18	8	0	0	42
		38,1%	42,86%	19,04%	0%	0%	100%

Total	120	93	39	0	0	252
Persentase	47,6%	36,9%	15,48%	0%	0%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil jawaban responden pada variabel *turnover intention* didapatkan jawaban paling banyak yang dijawab oleh responden yaitu jawaban dengan skor 1 sebanyak 120 jawaban atau sebesar 47,62% dan jawaban dengan skor 2 sebanyak 93 jawaban atau sebesar 36,9%.

Hasil Analisis Data

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstan	40,482
Motivasi Kerja	-0,216
Lingkungan Kerja	-0,117
Kepuasan Kerja	-0,222

Sumber: Data diolah, 2024.

Dalam memperhatikan model regresi dari Tabel 10 di atas, maka terdapat persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 40,482 - 0,216X_1 - 0,117X_2 - 0,222X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 40,482 artinya jika ketiga variabel independen yang meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan maka variabel *turnover intention* (Y) mempunyai nilai sebesar 40,482;
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar -0,216 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan sebesar satu-satuan, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,216;
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,117, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar satu-satuan, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,117;
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,222, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar satu-satuan, maka *turnover intention* akan

mengalami penurunan sebesar 0,222.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Koefisien Beta	Standardized Koefisien Beta	Nilai Sig.	Ket.
Motivasi Kerja	-0,216	-0,225	0,393	Ditolak
Lingkungan Kerja	-0,117	-0,257	0,348	Ditolak
Kepuasan Kerja	-0,222	-0,291	0,2	Ditolak

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Motivasi kerja di PT Astra Motor Rembang 1 berbanding terbalik dengan turnover karyawan, berdasarkan hipotesis pertama. Koefisien beta adalah -0,216 dan tingkat signifikansi adalah 0,393 berdasarkan uji regresi linier berganda. Dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, kita dapat mengesampingkan hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa motivasi karyawan tidak memiliki dampak yang nyata pada tingkat retensi.

Menurut teori alternatif, terdapat korelasi negatif antara lingkungan kerja dan kecenderungan untuk keluar. Koefisien beta dan tingkat signifikansi dari uji regresi masing-masing adalah -0,117 dan 0,348. Terdapat pengaruh negatif tetapi tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap turnover, karena hipotesis kedua ditolak karena nilai signifikansi > 0,05.

Menurut hipotesis ketiga, terdapat korelasi negatif antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar dari posisi seseorang saat ini. Koefisien beta adalah -0,222 dan tingkat signifikansi adalah 0,2, berdasarkan hasil uji regresi. Hipotesis ketiga ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap turnover intention.

3. Hasil Uji Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,737	0,544	0,508

Sumber: Data diolah, 2024

Lihat Tabel 12 untuk detailnya. Dengan nilai R Kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,508, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan

kerja mencakup 50,8% varians dalam keinginan untuk pindah kerja, sementara 49,2% lainnya tidak diperhitungkan atau didorong oleh faktor-faktor di luar penelitian ini..

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Astra Motor Rembang 1. Artinya, meskipun motivasi kerja meningkat, termasuk kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri, pengaruhnya terhadap penurunan turnover intention karyawan tidak cukup kuat. Hasibuan dalam Febrianti (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk memotivasi seseorang agar bekerja dengan giat dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori penetapan tujuan memprediksi bahwa niat seseorang untuk bekerja akan menurun seiring dengan meningkatnya motivasi kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sebaliknya.

Berdasarkan jawaban responden, sebagian besar karyawan sangat setuju dengan motivasi kerja (56,28%) dan setuju (43,07%), meskipun ada sedikit yang ragu-ragu (0,65%). Hal ini menunjukkan kemungkinan adanya perbedaan motivasi antar karyawan atau bahwa motivasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi turnover intention di PT Astra Motor Rembang 1. Menurut Sulistiyawan dan Santosa (2022), turnover intentions berkorelasi negatif dengan motivasi; dengan kata lain, semakin tinggi motivasi, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan organisasi. Namun, penelitian kami bertentangan dengan temuan mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang

Uji hipotesis kedua menemukan bahwa lingkungan kerja PT Astra Motor Rembang 1 memiliki pengaruh negatif namun kecil terhadap turnover karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, ukuran ruangan, kebersihan, kebisingan, dan peralatan yang lebih baik tidak cukup untuk menurunkan turnover intention secara substansial, meskipun hal ini merupakan suatu peningkatan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa peralatan, material, dan pengaturan kerja semuanya membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Faktor-faktor ini berdampak pada individu dan kelompok. Menurut teori penetapan tujuan, yang menyatakan bahwa suasana kerja yang

positif dapat menurunkan turnover karyawan, hasil penelitian ini bertentangan dengan anggapan tersebut.

Berdasarkan hasil jawaban responden, banyak karyawan yang sangat setuju (47,62%) dan setuju (43,56%) terhadap lingkungan kerja yang ada, meskipun ada yang ragu-ragu (8,82%). Ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memadai, faktor lain di luar lingkungan kerja mungkin lebih mempengaruhi turnover intention. Berbeda dengan temuan Mangumbahan (2023) yang menyatakan bahwa tempat kerja yang menyenangkan secara signifikan menurunkan turnover intention, penelitian kami tidak menemukan korelasi semacam itu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Astra Motor Rembang 1. Artinya, meskipun kepuasan kerja tinggi, yang mencakup pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja, hal ini tidak cukup kuat untuk menurunkan turnover intention secara signifikan. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai pandangan optimis terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan rasa syukur atas pentingnya pekerjaan seseorang. Menurut teori penetapan tujuan, yang menyatakan bahwa pekerja yang puas cenderung tidak meninggalkan pekerjaan mereka, penelitian ini menemukan hal yang sebaliknya.

Berdasarkan jawaban responden, sebagian besar karyawan sangat setuju (49,78%) dan setuju (46,11%) dengan tingkat kepuasan kerja yang ada, meskipun ada yang ragu-ragu (4,11%). Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Menurut Rioja Savitri dan Sauna (2020), tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan kemungkinan yang lebih rendah untuk melakukan turnover intentions. Namun, penelitian ini bertentangan dengan temuan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang diteliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang

Kabupaten Rembang.

Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Astra Motor Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)', Riau : Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019) 'Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso', *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13, 42-49.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I (2020) *25 Grand Theory : 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi)*.Semarang : Yoga Pratama
- Kartono. (2017) 'Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention', CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Mujiati, N. W. & Dewi, A. A. S. K. (2016), *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020) 'Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3, 174–188.
- Putra, Ida Bagus Gede Swambawa, and Agoes Ganesha Rahyuda (2016) 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan', *E - Jurnal Manajemen Unud* 5(2):810–37.
- Reksohadiprodjo (2015) *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi 9*, Yogyakarta, BFPE.
- Robbins, S.P.M. & Judge, T.A. (2017) *Organizational behavior* (15th ed.), Pearson Education. Inc

- Sedarmayanti (2017) 'Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Syhronica, G. Hakam, M. S. O. & Ruhana, I. (2015) 'Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)'. *Journal Administrasi Bisnis*. 20(1), 1-6.