



## ***Turnover Intention* Pada PT Maisya Makmur Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Sosial Dan Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening***

**Syafika Kamila<sup>1</sup>, MM Tri Susetyaning Mildawani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Perbanas Institute Jakarta, Yayasan Pendidikan Perbanas, Indonesia

Korespondensi penulis : [fikasyafikakamila@gmail.com](mailto:fikasyafikakamila@gmail.com)<sup>1</sup>, [mildawani@perbanas.id](mailto:mildawani@perbanas.id)<sup>2</sup>

**Abstract .** *This research aims to analyze turnover intention at PT Maisya Makmur in terms of the social work environment and work discipline with job satisfaction as an intervening variable. This research method was carried out by distributing questionnaires to employees of PT Maisya Makmur with 80 research respondents who were obtained using saturation techniques. This research data was processed using the SmartPLS software method version 3.2.9. The research results show that the social work environment contributes significantly to turnover intention, work discipline contributes significantly to turnover intention, and job satisfaction contributes significantly to turnover intention. The social work environment contributes significantly to job satisfaction, work discipline contributes significantly to job satisfaction. The social work environment through job satisfaction as an intervening variable contributes significantly to turnover intention. Work discipline through job satisfaction as an intervening variable contributes significantly to turnover intention.*

**Keywords :** *Turnover Intention, Social Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis turnover intention pada PT Maisya Makmur ditinjau dari lingkungan kerja sosial dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT Maisya Makmur dengan 80 responden penelitian yang di peroleh dengan teknik jenuh. Data penelitian ini di olah dengan menggunakan metode software SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial berkontribusi signifikan terhadap turnover intention, disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap turnover intention, dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja sosial berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja sosial melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap turnover intention berkontribusi signifikan. Disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap turnover intention berkontribusi signifikan.

**Kata kunci :** *Turnover Intention, Lingkungan Kerja Sosial, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

### **1. PENDAHULUAN**

Menurut Stephen P. Robbins (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan aspek dari fungsi manajemen yang terfokus pada perekrutan, motivasi, dan retensi karyawan yang terampil, dan pengelolaan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan pada proses pengisian posisi untuk memastikan organisasi mendapatkan dan mempertahankan individu yang sesuai. Manajemen sumber daya manusia melibatkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk merencanakan, merekrut, mengembangkan, dan menjaga tenaga kerja yang efisien.

Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah *turnover intention*. *Turnover intention* adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara permanen, baik itu atas keinginan sendiri maupun atas paksaan (Robbins dan Judge, 2007).

*Turnover intention* menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena berpotensi menimbulkan sejumlah masalah, seperti gangguan pada operasional perusahaan, konflik etika di antara karyawan, dan penambahan biaya terkait perekrutan, pelatihan, dan pengembangan staf baru (Simamora, 1997). Berhentinya *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan perilaku karyawan, termasuk perasaan kurang aman di tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan tingkat stres (Simamora, 1997). Menurut Harris (2016), tingkat *turnover intention* sebesar 10% atau lebih setiap tahun dianggap sebagai angka yang tinggi.

Menurut Ongori (2016), dorongan karyawan untuk memiliki *turnover intention* dapat berasal dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan dinamika sosial dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor pekerjaan yang memicu keinginan untuk berhenti adalah tingkat kepuasan kerja. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, diukur dari perbedaan antara apa yang diterima seorang pekerja dan apa yang mereka harapkan untuk diterima. Tingkat kepuasan ini timbul ketika kebutuhan individu terpenuhi dan terkait dengan tingkat kesukaan atau ketidakpuasan karyawan terhadap imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah memberikan kontribusi. Menurut Mawadati et al. (2020) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan rendahnya *kecenderungan turnover intention* karyawan, sementara tingkat kepuasan yang rendah berhubungan dengan peningkatan *kecenderungan turnover intention*.

Faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah kondisi lingkungan kerja sosial. Menurut Pusparani (2021), lingkungan kerja sosial merujuk pada situasi yang tercipta dari interaksi di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja sosial menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan gambaran dari tingkat kesukaan atau ketidaksukaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja sosial, faktor yang bisa memengaruhi tingkat *turnover intention* adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2017), disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan pegawai dalam mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku

di dalam organisasi. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat disiplin kerja guna menghindari tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Disiplin kerja juga memiliki keterkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Menurut Susilo (2013), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Arina (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Maisya Makmur di dirikan pada Maret 2004. Fokus bisnisnya pada penyediaan Food Supplement, dan Obat Herbal Terstandar berupa propolis diamond 6 ml untuk kesehatan. PT Maisya Makmur mengaplikasikan standar-standar produksi yang baik seperti kemasan higienis, penyimpanan dalam suhu ruang, pemeriksaan dan pengujian selama proses dan produk akhir untuk menjaga kualitas produksi. PT Maisya Makmur memberikan pelayanan total pada konsumen yang dapat memberikan kepuasan dengan standar yang telah ditetapkan seperti mampu melayani secara cepat dan tepat, mampu berkomunikasi dengan baik terhadap konsumen.

Pada tahun 2020 terdapat 60 karyawan dengan *turnover intention* 23,33% sebesar 13 karyawan. Pada tahun 2021 terdapat bertambahnya karyawan menjadi 94 karyawan dengan mengalami penurunan *turnover intention* 11,70% sebesar 10 karyawan. Pada tahun 2022 mengalami penurun karyawan menjadi 78 karyawan dengan bertambahnya *turnover intention* 21,79% sebesar 16 karyawan. Berdasarkan data *turnover intention* PT Maisya Makmur tahun 2020-2022 dapat disimpulkan bahwa terdapat angka fluakuatif pada tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil penelusuran lebih lanjut ditemukan bahwa masalah *turnover intention* pada PT Maisya Makmur dikarenakan lingkungan kerja sosial yang tidak ada kecocokan dengan partner kerja nya yang menghasilkan karyawan tersebut mengalami *turnover intention*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahdi et al. (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat hubungan positif terhadap turnover intention. Syahronica et al. (2015), bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap turnover intention.

Dalam penelitian Luh Tesi Riani dan Putra (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Joarder (2011), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial atau kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berbeda dengan penelitian Chairani (2014), membuktikan bahwa lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention.

Dalam penelitian Devis (2013), mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan alur manajemen dalam memperteguh pedoman organisasi/perusahaan, hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Saluy (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berbeda dengan penelitian menurut Wisantyo dan Madistriyanto (2015), menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Dalam penelitian Leblebici (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja sosial. Berbeda dengan penelitian Pareraway et al. (2018) Dhermawan et al. (2012) Lumentut dan Dotulong (2015), bahwa lingkungan kerja sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Mardiono dan Supriatin (2014), menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Lumentut, dan Dotulong (2015), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang disignifikan dalam kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013), serta Odger (2013), hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja sosial dengan kepuasan kerja dianggap sebagai upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai peraturan.

Selain faktor psikologis, ternyata ada faktor lain yang secara tidak langsung dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan *turnover*. Faktor - faktor tersebut termasuk ke dalam faktor kategorik, yaitu usia, jenis kelamin, status marital, tingkat pendidikan dan lama kerja (Robbins, 1986).

Berdasarkan penelitian Desa (2008), mengenai pengaruh faktor kategorik terhadap *turnover intention*, didapatkan hasil bahwa subyek yang memiliki usia  $\leq 30$  tahun, dengan masa kerja  $\leq 3$  tahun cenderung melakukan *turnover intention*. Sedangkan sebuah penelitian lain yang meneliti tentang tingkat pendidikan dan jenis kelamin, didapatkan hasil bahwa responden yang memiliki pendidikan D3 lebih banyak pindah dari perusahaan dibandingkan dengan responden yang berpendidikan S1. Dilihat dari jenis kelaminnya, didapatkan bahwa responden laki-laki lebih cenderung melakukan *turnover intention* dibandingkan dengan responden perempuan yang cenderung lebih sabar dalam menghadapi pekerjaannya (Andini, 2006).

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.1 Turnover Intention

Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri. *Turnover intention* mencerminkan keadaan di mana karyawan memiliki keinginan atau kecenderungan yang sadar untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Abdullah et al., 2012). Lebih lanjut, *turnover intention* bisa diartikan sebagai dorongan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih baik dari sebelumnya (Waspodo, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah rasa atau niat ingin berhenti dari pekerjaan.

### 2.2 Lingkungan Kerja Sosial

Menurut Baiti et al. (2020), lingkungan kerja sosial merujuk pada segala hal yang terlibat dan menjadi bagian dari keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, budaya organisasi, peluang untuk pertumbuhan pribadi, dan aspek lainnya. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja sosial mencakup segala hal yang terkait dengan relasi pekerjaan, termasuk hubungan dengan atasan atau pimpinan serta interaksi antar rekan kerja. Lingkungan kerja sosial dapat dijelaskan sebagai kondisi atau tempat di mana karyawan menjalankan aktivitasnya, yang akan lebih efektif jika memberikan kenyamanan, keamanan, dan kebersihan, yang berpotensi menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Putra dan Rahyuda, 2016). Lingkungan kerja sosial yang kondusif berdampak positif pada produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja sosial yang kurang kondusif dapat membawa dampak negatif pada kelancaran pekerjaan (Pawirosumarto et al., 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Sosial adalah satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

### **2.3 Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bertanggung jawab terhadap hasil yang harus dicapai dalam batas waktu yang ditetapkan. Disiplin kerja juga mencakup sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan guna meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Subyantoro dan Suwanto (2020), disiplin kerja merupakan sikap mental seorang pegawai dalam menghormati serta mematuhi peraturan organisasi di tempat kerjanya, yang didasari oleh rasa tanggung jawab bukan sekadar keterpaksaan. Sikap ini mampu mengubah perilaku menjadi lebih baik dari sebelumnya. Menurut Sinambela (2019), disiplin kerja dianggap sebagai alat komunikasi yang digunakan oleh pimpinan untuk membujuk pegawai agar mau mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

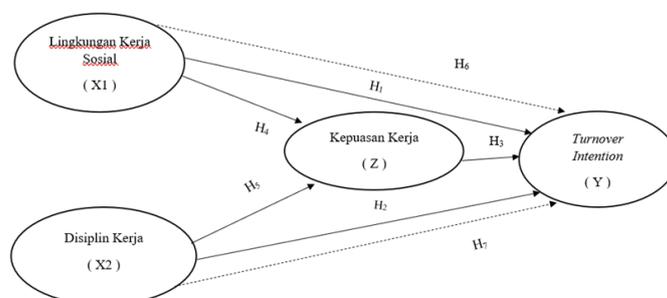
Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap tanggung jawab atau ketaatan seseorang dalam mematuhi setiap peraturan yang berlaku pada perusahaan dalam meningkatkan keteguhan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat menjadi gambaran dengan sikapnya dalam bekerja di perusahaan tersebut.

### **2.4 Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg dkk. (1959), kepuasan kerja mencakup sikap umum yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai. Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja mencerminkan sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, serta ketaatan terhadap kebijakan organisasi, pencapaian standar kinerja, menghadapi kondisi kerja yang terkadang kurang ideal, dan elemen-elemen sejenis lainnya. Dalam hal ini, evaluasi seorang pegawai terhadap kecocokan atau ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan merupakan hasil dari penilaian kompleks atas berbagai aspek pekerjaan yang berbeda. Menurut Gibson (1997), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berkembang pada para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai aspek pekerjaan mereka. Sikap ini didasarkan pada persepsi karyawan terhadap tugas mereka. Kepuasan kerja bersumber dari beragam aspek pekerjaan, seperti upah, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja bersumber dari beragam aspek pekerjaan, seperti upah, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap puas seorang individu terhadap pekerjaannya meliputi upah gaji, kesempatan promosi dan rekan kerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data olahan peneliti 2024

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijabarkan, hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja Sosial berkontribusi terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya Wan (2018), mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja Sosial secara positif mempengaruhi terhadap *Turnover Intention*. Berbeda dengan Chairani (2014), membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Sosial memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H2 : Disiplin Kerja berkontribusi terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya Hafis (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berbeda dengan Yulianti et al. (2020), membuktikan bahwa Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

H3 : Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Mahdi et al. (2012), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja terdapat hubungan positif terhadap *Turnover Intention*. Berbeda dengan Syahronica et al. (2015), bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *Turnover Intention*.

H4 : Lingkungan Kerja Sosial berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya Rahmaisari (2016), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Lingkungan Kerja Sosial

H5 : Disiplin Kerja berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya Arina (2015), yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H6 : Lingkungan Kerja Sosial diduga berkontribusi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya Alamsyah et al. (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Adapun, penelitian Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan Lingkungan Kerja Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H7 : Disiplin Kerja diduga berkontribusi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya Saluy (2016) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berbeda dengan penelitian Lumentut, dan Dotulong (2015), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki hubungan yang disignifikan dalam Kepuasan Kerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh lingkungan kerja sosial, disiplin kerja, terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel intervening. Variabel independen tersebut yaitu lingkungan kerja sosial (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) dan untuk variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Metode yang diterapkan adalah metode kuantitatif, karena data yang digunakan adalah angka-angka dengan menggunakan model matematika dan statistika dari hasil kuisioner yang disebar.

### 3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan tetap PT maisya makmur. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.2 Populasi

Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan tetap PT maisya makmur yang berjumlah 80 karyawan. Ke-80 karyawan diperlakukan sebagai responden penelitian.

### 3.3 Temuan Dan Pembahasan

Untuk mengetahui sebuah indikator mampu untuk merefleksikan variabel dalam penelitian dapat digunakan dengan uji partial least square yang menghasilkan nilai *outer loading*. Dalam penelitian ini, batas *loading factor* yang digunakan harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (abdillah dan jogiyanto, 2016).

**Tabel 3. 1 Hasil *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha***

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Turnover Intention</i>	0.957	0.963
Disiplin Kerja	0.958	0.964
Lingkungan Kerja Sosial	0.97	0.973
Kepuasan Kerja	0.973	0.976

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3.2.9 (2024)

**Tabel 3.2 Hasil Cross Loading**

	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja Sosial</b>	<b>Turnover Intention</b>
X1.1	0.843	0.839	0.857	0.849
X1.2	0.863	0.863	0.893	0.854
X1.3	0.872	0.853	0.867	0.869
X1.4	0.863	0.881	0.898	0.866
X1.5	0.855	0.849	0.871	0.839
X1.6	0.871	0.868	0.872	0.863
X1.7	0.824	0.823	0.843	0.813
X1.8	0.845	0.819	0.864	0.827
X1.9	0.849	0.831	0.861	0.848
X1.10	0.854	0.88	0.854	0.857
X1.11	0.832	0.828	0.854	0.839
X1.12	0.816	0.84	0.847	0.831
X2.1	0.85	0.821	0.835	0.825
X2.2	0.852	0.818	0.845	0.808
X2.3	0.859	0.852	0.827	0.838
X2.4	0.857	0.862	0.833	0.85
X2.5	0.871	0.855	0.852	0.86
X2.6	0.866	0.857	0.853	0.851
X2.7	0.87	0.854	0.873	0.859
X2.8	0.882	0.869	0.865	0.863
X2.9	0.883	0.842	0.851	0.852
Y1	0.839	0.844	0.827	0.858
Y2	0.853	0.854	0.86	0.869
Y3	0.848	0.826	0.848	0.864
Y4	0.843	0.832	0.832	0.86
Y5	0.861	0.845	0.859	0.856
Y6	0.872	0.87	0.854	0.888
Y7	0.826	0.849	0.862	0.853
Y8	0.845	0.846	0.836	0.87
Y9	0.787	0.837	0.8	0.84
Z1	0.82	0.847	0.795	0.824
Z2	0.838	0.87	0.858	0.852
Z3	0.82	0.864	0.839	0.851
Z4	0.816	0.825	0.822	0.808
Z5	0.867	0.874	0.873	0.849
Z6	0.843	0.856	0.838	0.832
Z7	0.867	0.87	0.87	0.853
Z8	0.835	0.853	0.831	0.847
Z9	0.835	0.848	0.836	0.848
Z10	0.809	0.835	0.809	0.816
Z11	0.845	0.856	0.849	0.847
Z12	0.853	0.86	0.832	0.828
Z13	0.848	0.841	0.83	0.835
Z14	0.807	0.849	0.795	0.81
Z15	0.829	0.843	0.84	0.833

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3.2.9 (2024)

**Tabel 3.3 Hasil Quality Indexes**

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>R Square</i>
Turnover Intention	0.743	0.97
Disiplin Kerja	0.749	
Lingkungan Kerja Sosial	0.751	
Kepuasan Kerja	0.727	0.969
Average	0.727	0.9695

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3.2.9 (2024)

**Tabel 3.4 Uji Hipotesis**

	<i>Original Sample (O)</i>	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan	Hipotesis
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.525	4.831	0.000	Berkontribusi Positif	<b>Diterima</b>
Disiplin Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.252	2.927	0.004	Berkontribusi Positif	<b>Diterima</b>
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.436	4.365	0.000	Berkontribusi Positif	<b>Diterima</b>
Lingkungan Kerja Sosial -> Kepuasan Kerja	0.465	4.287	0.000	Berkontribusi Positif	<b>Diterima</b>
Lingkungan Kerja Sosial -> <i>Turnover Intention</i>	0.303	2.472	0.016	Berkontribusi Positif	<b>Diterima</b>

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3.2.9 (2024)

1. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja diketahui memiliki nilai t statics 4.381 > 1.96 dan p values sebesar 0.000 < 0.05 serta *original sample* (O) bernilai positif 0.525 artinya hipotesis Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja **diterima**.
2. Variabel Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* diketahui memiliki nilai t statics 2.927 > 1.96 dan p values sebesar 0.004 < 0.05 serta *original sample* (O) bernilai positif 0.252 artinya hipotesis Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap *Turnover Intention* **diterima**.
3. Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* diketahui memiliki nilai t statics 4.365 > 1.96 dan p values sebesar 0.000 < 0.05 serta *original sample* (O) bernilai positif 0.436 artinya hipotesis Kepuasan Kerja berkontribusi positif terhadap *Turnover Intention* **diterima**.
4. Variabel Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan Kerja diketahui memiliki nilai t statics 4.287 > 1.96 dan p values sebesar 0.000 < 0.05 serta *original sample* (O) bernilai positif 0.465 artinya hipotesis Lingkungan Kerja Sosial berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja **diterima**.
5. Variabel Lingkungan Kerja Sosial terhadap *Turnover Intention* diketahui memiliki nilai t statics 2.472 > 1.96 dan p values sebesar 91 0.016 < 0.05 serta *original sample* (O) bernilai positif 0.303 artinya hipotesis Lingkungan Kerja Sosial berkontribusi positif terhadap *Turnover Intention* **diterima**.

**Tabel 3.5 Uji Intervening**

	<i>Original Sample (O)</i>	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan	Hipotesis
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.229	3.339	0.001	Berkontribusi Positif	<b>Diterima</b>
Lingkungan Kerja Sosial -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.203	2.964	0.004	Berkontribusi Positif	<b>Diterima</b>

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3.2.9 (2024)

- Variabel disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diketahui memiliki nilai t statistics  $3.339 > 1.96$  dan p values sebesar  $0.001 < 0.05$ , serta *original sample (O)* bernilai positif 0.229 artinya hipotesis disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* **diterima**.
- Variabel lingkungan kerja sosial melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diketahui memiliki nilai t statistics  $2.964 > 1.96$  dan p values sebesar  $0.004 < 0.05$  serta *original sample (O)* bernilai positif 0.203 artinya hipotesis lingkungan kerja sosial melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* **diterima**.

#### 4. PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Sosial terhadap *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wan (2018), mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja Sosial secara positif mempengaruhi terhadap *Turnover Intention*.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Hafis (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Mahdi et al. (2012), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja terdapat hubungan positif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu

yang dikemukakan oleh Rahmaisari (2016), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Arina (2015), yang menyatakan Disiplin kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Sosial terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Alamsyah et al. (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Saluy (2016) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang ditemukan dari penelitian ini, bahwa lingkungan kerja sosial berkontribusi signifikan terhadap *turnover intention*, disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja sosial berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja sosial melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention* berkontribusi signifikan. Disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention* berkontribusi signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing PT. Victory International Futures Kota Malang) (Disertasi doktoral, Brawijaya University).
- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1).

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Aprianinur, S., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Haleyora Powerindo Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 90-98.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dachlan, U. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equation Modelling Tingkat Dasar*. Semarang: Lentera Ilmu.
- Enjelika, E. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover intention karyawan (studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia) (Disertasi doctoral, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Etnaningtias, A. P. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung.
- Fauzi, F., Dencik, A.B., & Asiati, D. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020, May). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 77-85).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hermawati, E. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9-26.
- Hutomo, Y. I. P. S., & Nawangsari, L. C. (2020). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap turnover karyawan: Pendekatan konsep. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 27-32.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (1973). *Foundations of Behavioral Research*. Yogyakarta: Simpus UII Perpustakaan Fakultas Psikologi & Ilmu Sos Budaya.

- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175-186.
- Manajemen, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.
- Ningsih, N., Ahmadi, R. S., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(1), 38-47.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. *Tempuran Mas. Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 8(2), 115-135.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398-412.
- Purnama, O. S. Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. *Bares Grosir Banyuwangi*.
- 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.
- Putri, F. I. (2021). Pengaruh disiplin kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. *Risky Lintas Samudra Surabaya (Disertasi doktoral, UPN "Veteran" Jawa Timur)*.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan (Disertasi doktoral, Udayana University).
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention (Disertasi doktoral, Udayana University).
- Rizki, S. N. A., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap turnover intention di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). *eProceedings of Management*, 10(2).
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Dewantara*, 1(10).
- Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Vania, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1).
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).