

Analisis Kepuasan Kerja, Kenyamanan Kerja, dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Muhammad Nico Juniansyah¹, Rismansyah², Oktariansyah^{3*}, Jusmani⁴

¹Universitas PGRI Palembang, Nicojuniansyah061@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

⁴Universitas PGRI Palembang, jusmani@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian dilakukan bertujuan mengkaji pengaruh kepuasan kerja, kenyamanan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap *Turnover intention* di antara 329 karyawan tetap non-dosen. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 77 responden (10% dari populasi) memakai rumus Slovin. Dalam studi ini, teknik populasi memakai rumus Slovin. Studi ini, teknik analisis data digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilakukan cara SPSS 26 untuk Windows. Hasil pengujian hipotesis uji t (parsial) menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja (X^1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Niat Keluar. Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi 0.667 lebih besar dari 0.05, 2) terdapat pengaruh parsial dari variabel Kepuasan Kerja (X^2) terhadap Niat Keluar dengan nilai signifikansi 0.053 yang kurang dari 0.05, 3) terdapat pengaruh parsial dari variabel Keterlibatan Karyawan (X^3) terhadap Niat Keluar dengan nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.05, dan 4) hasil uji F (simultan) menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel independen, Kepuasan Kerja, Kenyamanan Kerja, serta Keterikatan Karyawan terhadap variabel dependen Niat Keluar, dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.005. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, kenyamanan kerja, serta keterikatan karyawan terhadap niat keluar karyawan Universitas PGRI Palembang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kenyamanan Kerja, Keterikatan karyawan, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The research was conducted to examine the impact of job satisfaction, work comfort, and employee engagement on *Turnover Intentions* among 329 permanent non-teaching staff. Utilizing a quantitative approach, the study included 77 respondents, accounting for 10% of the total population, based on Slovin's formula. In this analysis, multiple linear regression was employed using SPSS 26 for Windows for data evaluation. The hypothesis testing results from the t-test (partial) indicated that 1) Job Satisfaction (X^1) does not have a significant effect on *Turnover Intention*, as evidenced by the significance value of 0.667, which is greater than 0.05; 2) There is a partial effect of Job Satisfaction (X^2) on *Turnover Intention* with a significance value of 0.053, which is less than 0.05; 3) There is a partial effect of Employee Engagement (X^3) on *Turnover Intention* with a significance value of 0.000, which is less than 0.05; and 4) The F-test results (simultaneously) reveal a simultaneous effect of the independent variables, Job Satisfaction, Work Comfort, and Employee Engagement on the dependent variable, *Turnover Intention*, with a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05. Therefore, it can be concluded that overall, job satisfaction, work comfort, and employee engagement significantly influence the *Turnover Intentions* of staff at Universitas PGRI Palembang.

Keywords : Job Satisfaction, Work Comfort, Employee Attachment and *Turnover Intention*.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menggerakkan dan mengelola, sebarang apapun canggih peralatan dan teknologi yang ada guna mewujudkan Kepuasan kerja didalam sebuah organisasi untuk meraih target yang telah ditentukan



oleh instansi. Kepuasan kerja merujuk pada seberapa puas seseorang dengan pekerjaan mereka miliki, yang berhubungan dengan karakteristik tugas dilakukan, hasil diperoleh dari pekerjaan, serta jenis pengawasan diterima. (Affandi, 2018). Tentunya pada Sumber daya manusia yang faktor penting menjalankan instansi/organisasi menciptakan tujuan bersama, dari penelitian terdahulu yang dilakukan (Jannah, Arief, & Tulhusnah, 2023) kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang dari karyawan, seperti apakah mereka merasa puas dengan suasana kerja di lembaga tempat mereka bernaung, apakah merasa nyaman atau sebaliknya.

Dalam sebuah organisasi, tertentu tidak mudah sebuah organisasi untuk mempertahankan pegawai dengan ditambah perkembangan kebutuhan masyarakat dan perekonomian yang meningkat banyak pegawai memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. (Robbins & Judge, 2013) untuk mendukung definisi ini, yang menyebutkan bahwa Kesenangan dalam bekerja adalah emosi terkait sebuah pekerjaan yang baik terhadap suatu pekerjaan yang didasarkan pada penilaian terhadap sejumlah ciri-cirinya. Ketegangan atau konflik di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mempengaruhi keseluruhan suasana kerja dalam kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan muncul ketika seseorang merasa diterima dengan segala kekurangan dan menemukan kebahagiaan dalam keadaan serta situasi yang ada, sehingga individu tersebut dapat merasakan kenyamanan (Sinaga, 2020). Dalam bekerja kenyamanan bukan sekadar "fasilitas tambahan", melainkan sebuah investasi strategis bagi organisasi yang ingin membangun suasana kerja yang memungkinkan para pegawai merasakan penghargaan, produktif, dan berkelanjutan, di mana karyawan merasa dihargai, aman, dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka agar bisa memperoleh tujuan yang diberikan untuk memberikatan rasa keterikatan karyawan terhadap instansi, Kondisi psikologis yang baik, memuaskan, berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan pekerjaan yang ditandai oleh antusiasme, dedikasi, serta pemahaman yang mendalam (Schaufeli & Bakker, 2004) setiap pegawai memiliki karakter dan kepribadian yang berbeda, ini termasuk gaya kerja, pendekatan terhadap tugas, dan cara berinteraksi dengan rekan kerja.

Hal ini dapat berdampak terhadap *Turnover Intention* adalah kesadaran dan niat yang sengaja untuk keluar dari organisasi berdasarkan (Kartono, 2017) permasalahan tersebut terjadi dalam lingkungan kerja karena dapat mengakibatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan ini kepuasan dalam bekerja, kenyamanan saat bekerja, dan keterikatan terhadap instansi memiliki dampak yang besar pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Karena posisi sekitar dapat mempengaruhi kenyamanan dari pegawai, yang dimana perilaku pegawai dalam pekerjaan dapat mempengaruhi antar pegawai dari sikap atau wewenang yang dimiliki.

B. KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Afandi (2018) Kepuasan kerja yaitu ukuran mengenai seberapa jauh seseorang merasa puas terhadap jenis pekerjaan mereka yang berhubungan dengan karakteristik tugas yang dijalankan, hasil yang diperoleh, serta jenis pengawasan yang diterima. Handoko (2020), Kepuasan kerja merujuk pada emosi positif, negatif dirasakan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka, dilihat dari perilaku mereka dalam pekerjaan serta lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), Beranggapan bahwa sikap dan tingkah laku yang positif serta mencintai pekerjaan mereka dipengaruhi oleh etika kerja, disiplin, dan hasil kerja.

Berdasarkan uraian diatas kepuasan kerja adalah evaluasi emosional dan kognitif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari interaksi antara karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan nilai-nilai pribadi individu. Kepuasan kerja adalah bersifat personal, di mana setiap individu mempunyai tingkat kepuasan bervariasi berdasarkan nilai-nilai yang mereka anut. Oleh sebab itu, perbedaan antar individu menunjukkan bahwa elemen dalam pekerjaan selaras dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan dapat dirasakan. Sebaliknya, jika tidak sesuai, tingkat kepuasan akan rendah. komponen krusial yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan performa organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berhubungan langsung dengan produktivitas, kinerja, serta tingkat pergantian karyawan. Organisasi harus menciptakan suasana kerja yang mendukung kepuasan untuk meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat *Turnover*, serta mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan Afandi (2018: 82), ada lima penentu kepuasan kerja atau beberapa indikator Kepuasan kerjayakni:

1. Pekerjaan itu sendiri
Isi pekerjaan diemban oleh individu dengan terdapat unsur memuaskan.
2. Promosi kerja Kenaikan Jabatan
Peluang bagi individu untuk maju melalui peningkatan posisi.
3. Rekan Kerja atau Teman Sejawat
Rekan seprofesi yang saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.
4. Pengawas kerja
Atasan Individu selalu memberikan arahan atau instruksi pelaksanaan tugas.
5. Gaji atau Imbalan
Jumlah imbalan diterima individu dari hasil pekerjaan dilakukan sejalan kebutuhan dianggap adil.

Kenyamanan kerja

Sinaga (2020) Kenyamanan muncul ketika seseorang merasa diterima dengan segala kekurangan dan menemukan kebahagiaan dalam keadaan serta situasi yang ada, sehingga individu tersebut dapat merasakan kenyamanan. Sedarmayanti (2017), Kenyamanan kerja lebih banyak ditinjau dari perspektif lingkungan kerja. Ia menjelaskan bahwa Kenyamanan kerja adalah kondisi di mana lingkungan Pekerjaan (melibatkan fisik maupun tidak) bisa memberikan perasaan aman, tenang, serta betah bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang, nyaman, dan maksimal. Suasana pekerjaan nyaman akan memotivasi staff karyawan untuk betah berlama-lama di tempat kerja dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya seacara baik. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, nyaman memiliki arti sejuk; sehat, sedangkan kenyamanan merujuk pada situasi yang nyaman; kesegaran; kesejukan. (KBBi, 2020). Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Kenyamanan kerja bukan sekadar "fasilitas tambahan", melainkan sebuah investasi strategis bagi organisasi yang ingin membangun suasana kerja yang memungkinkan para pegawai merasakan penghargaan, produktif, dan berkelanjutan, di mana karyawan merasa dihargai, aman, dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka agar bisa memperoleh tujuan yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator Kenyamanan kerja berdasarkan aspek lingkungan fisik dan non-fisik yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik:
 - a) Suhu/Iklim, Kondisi suhu di lingkungan kerja yang tidak terlalu panas atau dingin,



- serta aliran udara yang baik sehingga pekerja merasa betah.
- b) Penerangan (Cahaya), Intensitas cahaya yang cukup dan merata di seluruh area kerja, tidak menyilaukan, dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - c) Kebisingan, Tingkat suara yang tidak mengganggu konsentrasi karyawan, baik berasal dari mesin, peralatan, atau aktivitas lain di sekitar tempat kerja.
 - d) Bau-bauan, Tidak adanya bau yang menyengat, tidak sedap, atau mengganggu kenyamanan dan kesehatan pernapasan karyawan.
 - e) Warna Dinding/Tata Ruang, Penggunaan kombinasi warna dinding yang dapat menciptakan suasana tenang dan fokus, serta penataan ruang kerja (layout) yang ergonomis dan efisien.
 - f) Keamanan Kerja, Ketersediaan fasilitas dan prosedur keamanan yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan memastikan keselamatan karyawan.
 - g) Fasilitas Kerja, Ketersediaan fasilitas pendukung yang memadai seperti toilet yang bersih, ruang istirahat, kantin, mushola, area parkir, dan lainnya yang menunjang kenyamanan karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik:
- a) Hubungan anatar pekerja, Terdapat interaksi baik, komunikasi jelas di antara sesama karyawan.
 - b) Kenyamanan Psikologis, Mencakup suasana kerja yang bebas dari tekanan berlebihan, adanya rasa saling menghargai, dukungan, dan rasa aman di tempat kerja.

Keterikatan karyawan

Khan (1990) menjelaskan bahwa ini adalah penggunaan anggota organisasi atau fungsi pekerjaan mereka. Selain itu, keterikatan kerja diartikan sebagai karyawan yang menjalankan tugas dengan perhatian dan upaya yang tinggi serta mengekspresikan diri secara fisik, mental, dan emosional terhadap peran pekerjaan yang mereka jalani. Schaufeli & Bakker (2004) Kondisi psikologis yang baik, memuaskan, berkaitan dalam pekerjaan ditandai oleh antusiasme, dedikasi, serta pemahaman. Sabrina (2021), keterikatan karyawan adalah perasaan emosional yang dimiliki organisasi, sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka melalui semangat tinggi agar mencapai keberhasilan perusahaan mereka melalui antusiasme besar, kesuksesan perusahaan dalam melakukan usaha dibandingkan dengan isi kontrak kerja. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan Keterikatan karyawan yaitu Keterikatan karyawan yang berpartisipasi memiliki keterikatan emosional dengan organisasi mereka dan sangat berkomitmen dalam tugas mereka dengan semangat tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, berusaha lebih keras melebihi ketentuan kontrak kerja. Sikap dan perilaku karyawan saat bekerja adalah dengan mengekspresikan diri mereka secara menyeluruh, baik dari segi fisik, kognitif, afektif, maupun emosional.

Adapun indikator dari keterikatan kerja berdasarkan Schaufeli dan Bakker (2004) terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau Antusiasme merupakan kumpulan motivasi dan ketahanan mental diterapkan di lingkungan kerja. Terdapat dorongan untuk melakukan berbagai cara dalam menyelesaikan masalah serta keteguhan untuk menghadapi hambatan dalam pekerjaan. Antusiasme muncul dapat memberikan peningkatan energi untuk mendukung karyawan menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan tanpa mengeluh.

Energi ini juga membantu karyawan merasa kurang bertenaga. Misalnya, staf tetap menjalankan tugasnya dengan serius meskipun menghadapi tantangan seperti lambatnya proses regulasi dalam memberikan bukti atau laporan. Staf juga selalu bersemangat untuk pergi bekerja, sehingga mereka jarang datang terlambat.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi adalah perasaan terlibat penuh dalam pekerjaan. Hal ini ditandai dengan semangat, tujuan, penuh inspirasi, bangga dan menyukai tantangan. Rasakan bahwa pegawai sedang dalam suasana hati baik untuk bekerja. Hal ini berhubungan dengan munculnya gagasan dan dorongan untuk menyelesaikan.

3. Penghayatan (*Absorption*)

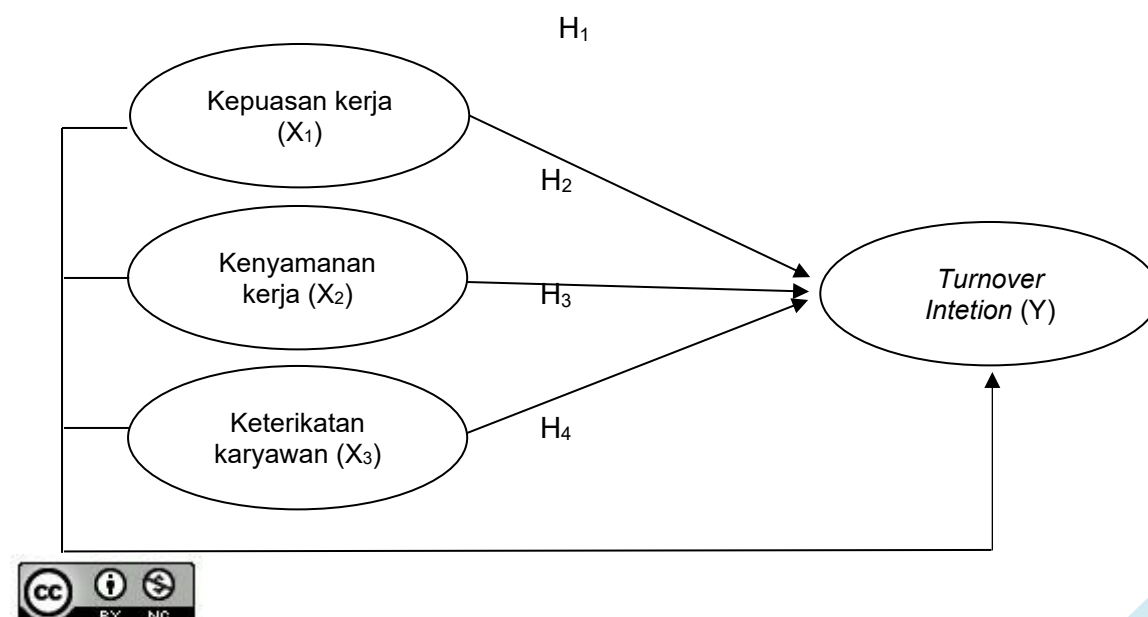
Apresiasi merupakan kegiatan membuat pegawai merasa fokus dan serius dalam bekerja, pegawai juga puas dengan tugasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan merasakan waktu berjalan begitu cepat saat bekerja dan sulit untuk terlepas dari pekerjaan. Karyawan merasa terjebak dalam pekerjaannya. Pegawai tidak keberatan jika harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Turnover intention

Kartono (2017) *Turnover Intention* adalah kesadaran dan niat yang sengaja untuk keluar dari organisasi berdasarkan. Elmi Farida (2018) *Turnover Intention* diartikan keinginan (intensi) pekerja bertujuan meninggalkan perusahaan. Sedangkan menurut Wiraman (2015) Pindah kerja terjadi ketika seorang karyawan meninggalkan satu perusahaan atau organisasi dan beralih ke perusahaan atau organisasi lain dengan alasan tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan *Turnover Intention* yang dapat digambarkan sebagai respons psikologis terhadap kondisi khusus organisasi yang menimbulkan rasa ingin meninggalkan pekerjaan dengan kesadaran dan keinginan untuk meninggalkan sebuah organisasi atau perusahaan yang bergerak sepanjang kontinum dari sekadar membayangkan meninggalkan organisasi hingga meninggalkan organisasi secara fisik sepenuhnya.

Adapun Indikator yang diungkapkan oleh Kartono (2017) menunjukkan bahwa indikator niat untuk keluar dari organisasi yakni:

1. Berpikir keluar dari perusahaan;
2. Mencari informasi pekerjaan lain;
3. Dalam waktu dekat akan keluar dari perusahaan.



Hipotesis penelitian

- H1 : Diasumsikan adanya Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H2 : Diasumsikan adanya Kenyamanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H3 : Diasumsikan adanya Keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- H4 : Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja dan Keterikatan karyawan diasumsikan adanya pengaruh secara bersama terhadap *Turnover Intention*

C. METODE PENELITIAN

Didalam studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai pendekatan penelitian berpegang pada prinsip-prinsip positivisme. Metode ini digunakan meneliti populasi, sampel tertentu, di mana pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument penelitian. Analisis yang digunakan bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan menguji hipotesis ditetapkan mengenai analisis kepuasan kerja, kenyamanan kerja, serta keterikatan karyawan terhadap *Turnover Intention*. Sampel sebanyak 77 orang dari populasi 329 orang pegawai dan yang ditentukan pegawai tetap non-dosen di Universitas PGRI Palembang dalam penelitian. Kemajuan utama dalam penelitian, dengan alasan alasan dilaksanakannya eksplorasi yang sebenarnya yakni guna memperoleh informasi. Sugiyono (2018), dengan menggunakan Analisis data adalah langkah yang dilakukan setelah semua data dari para responden atau sumber informasi lainnya berhasil dikumpulkan Sugiyono (2021).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	Rata-rata sig (2- tailed)	Nilai $\alpha = 0,05$	Keterangan
X1.1	0.000	0.05	Valid
X1.2	0.000	0.05	Valid
X1.3	0.000	0.05	Valid
X1.4	0.000	0.05	Valid
X1.5	0.000	0.05	Valid
X1.6	0.000	0.05	Valid
X1.7	0.000	0.05	Valid
X1.8	0.000	0.05	Valid
X1.9	0.000	0.05	Valid
X1.10	0.000	0.05	Valid

Tabel diatas menjelaskan nilai sig. (2-tailed) semua pernyataan variabel Kepuasan kerja (X_1) < 0.05, sehingga pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X_1) yang berjumlah 10 *item* pernyataan ditetapkan absah dan bisa dipakai sebagai alat untuk penelitian.

Hasil Uji Validitas Kenyamanan Kerja

Item	Rata-rata sig (2- tailed)	Nilai $\alpha = 0,05$	Keterangan
X2.1	0.000	0.05	Valid
X2.2	0.000	0.05	Valid
X2.3	0.000	0.05	Valid
X2.4	0.000	0.05	Valid
X2.5	0.000	0.05	Valid
X2.6	0.000	0.05	Valid
X2.7	0.000	0.05	Valid
X2.8	0.000	0.05	Valid

Tabel diatas menjelaskan nilai sig. (2-tailed) semua *item* pernyataan variabel Kenyamanan kerja (X_2) < 0.05, sehingga pernyataan pada variabel Kenyamanan kerja (X_2) yang berjumlah 8 *item* pernyataan dinyatakan absah dan bisa dipakai sebagai indikator variabel Kenyamanan kerja telah sah dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Karyawan

Item	Rata-rata sig (2- tailed)	Nilai $\alpha = 0,05$	Keterangan
X3.1	0.000	0.05	Valid
X3.2	0.000	0.05	Valid
X3.3	0.000	0.05	Valid
X3.4	0.000	0.05	Valid
X3.5	0.000	0.05	Valid
X3.6	0.000	0.05	Valid

Tabel diatas menjelaskan nilai sig. (2-tailed) semua *item* pernyataan pada variabel keterikatan karyawan (X_3) < 0.05, sehingga pernyataan pada variabel keterikatan karyawan (X_3) yang berjumlah 6 item pernyataan dinyatakan Absah dan bisa pakai sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Item	Rata-rata sig (2- tailed)	Nilai $\alpha = 0,05$	Keterangan
Y1	0.000	0.05	Valid
Y2	0.000	0.05	Valid
Y3	0.000	0.05	Valid
Y4	0.000	0.05	Valid
Y5	0.000	0.05	Valid
Y6	0.000	0.05	Valid

Tabel diatas menjelaskan nilai sig. (2-tailed) semua *item* pernyataan variabel *Tunover Intention* (Y) < 0.05, sehingga pernyataan pada variabel *Tunover Intention* (Y) yang berjumlah 6 *item* pernyataan dinyatakan Absah dan bisa dipakai sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,753	> 0,60	Reliabel
Kenyamanan kerja (X_2)	0,748	> 0,60	Reliabel
Keterikatan karyawan (X_3)	0,847	> 0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,903	> 0,60	Reliabel



Berdasarkan Uji Reabilitas diatas, setiap indikator digunakan setiap butiran pertanyaan didalam penelitian dikatakan reliabel karena semua pertanyaan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai >0,60, sehingga disimpulkan semua *item* tersebut ditetapkan Reliabel dan bisa digunakan pada penelitan selanjutnya atau digunakan untuk alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp sig(2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,249	>0,05	Normal
Kenyamnan kerja (X_2)	0,573	>0,05	Normal
Ketrikatan karyawan (X_3)	0,985	>0,05	Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,597	>0,05	Normal

Hasil uji tabel atas menunjukkan kepuasan kerja (X_1) 0,249 > 0,05, variabel kenyamanan kerja (X_2) 0,0573 > 0,05, dan variabel keterikatan karyawan (X_3) 0,985 > 0,05 sementara itu variabel *Turnover Intention* (Y) 0,597 > 0,05. Berarti model regresi tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat untuk dianalisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,373	0,373 > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kenyamanan kerja (X_2)	0,914	0,914 > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Keterikataan karyawan (X_3)	0,292	0,292 > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Hasil tabel diatas menyatakan bahwa nilai signifikan untuk Kepuasan kerja (X_1) 0.373 nilai varibel Kenyamanan kerja (X_2) 0.914 serta nilai dari variabel keterikatan karyawan (X_3) 2,92. Karena nilai signifikan ketiga variabel bebas tersebut sama-sama besar yaitu lebih 0.05 jadi sesuai dengan ketentuan pengampilan keputusan uji Glejser yang disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedasitas dalam bentuk regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan kerja (X_1)	0,619	1,617	Tidak terjadi multikolonieritas
Kenyamanan kerja (X_2)	0,506	1,975	Tidak terjadi multikolonieritas
Keterikatan karyawan (X_3)	0,621	1,611	Tidak terjadi multikolonieritas

Berdasarkan hasil di atas, maka diketahui variabel Kepuasan kerja mempunyai nilai tolerance 0,619 > 0,1 dengan nilai VIF 1,617 < 10, variabel Kenyamanan kerja mempunyai nilai tolerance 0,506 > 0,1 dengan nilai VIF 1,975 < 10 dan variabel Keterikatan karyawan mempunyai nilai tolerance 0,621 > 0,1 dengan nilai VIF 1,611 < 10 sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Uji Regresi Berganda

Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel terikat (Y)	Variabel bebas (X)	Koefisien regresi	t - hitung	t - tabel	Sig.
A		45,056		-6,914	
<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja (X ₁)	-0,432	-0,572		0,000
	Kenyamanan kerja (X ₂)	-0,038	-0,057	-0,543	0,589
	Keterikatan karyawan (X ₃)	-0,312	-0,355	-3,925	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi diketahui persamaan regresi yakni:

$$Y = 45.056 + (-0.0432X_1) + (-0.038X_2) + (-0.312X_3)$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh nilai konstanta = 45.056 berarti jika Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja dan Keterikatan karyawan sama dengan nol, maka *Turnover Intention* sebesar 45.056 satuan. Koefisien regresi b_1 variabel bebas Kepuasan kerja -0.432 artinya maka Kepuasan kerja menurun -0.432 sebesar satu satuan sehingga *Turnover Intention* meningkat -0.432 satuan dan sebaliknya maka Kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan sehingga *Turnover Intention* menurun -0.432 satuan dimana Kepuasan kerja konstan. Koefisien regresi b_2 dengan variabel bebas Kenyamanan kerja -0,038, artinya Kenyamanan kerja menurun sebesar satu satuan sehingga *Turnover Intention* meningkat -0,038, satuan dan sebaliknya jika Kenyamanan kerja meningkat sebesar satu satuan sehingga *Turnover Intention* menurun -0,038, satuan dimana Kenyamanan kerja konstan. Koefisien regresi b_3 dengan variabel bebas Keterikatan karyawan -0,312 artinya jika Keterikatan karyawan menurun sebesar satu satuan sehingga *Turnover Intention* meningkat sebesar -0,312 satuan dan sebaliknya jika Keterikatan karyawan meningkat sebesar satu satuan sehingga *Turnover Intention* menurun -0,312 satuan dimana Keterikatan karyawan konstan.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variable	Sig	R	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.000	-0.749	Tingkat hubungan kuat
Kenyamanan kerja	0.000	-0.650	Tingkat hubungan kuat
Keterikatan Karyawan	0.000	-0.623	Tingkat hubungan kuat

Dependen: *Turnover Intention* (Y)

Tabel diatas menyatakan bahwa perhitungan korelasi yaitu variable kepuasan kerja nilai sig sebesar 0.000, kenyamanan kerja, dan ketrikatan karyawan sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut bisa dikatakan berkorelasi. Sedangkan nilai korelasinya atau tingkat keeratan hubungannya kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0.749 dimana nilai tersebut terletak antara nilai 0.60 – 0.799 dalam kategori kuat, sehingga kepuasan kerja meningkat lalu *turnover intention* menurun begitu sebaliknya jika kepuasan kerja menurun lalu *turnover intention* meningkat. Sedangkan pada nilai korelasi atau tingkat keeratan hubungannya kenyamanan kerja terhadap *turnover intention* -0.650 yang mana nilai tersebut terletak antara nilai 0.60 – 0.799 dalam kategori kuat, jika kenyamanan kerja meningkat lalu *turnover intention* akan menurun begitu sebaliknya jika kenyamanan kerja menurun lalu *turnover intention* meningkat. Dan hubungan keterikatan karyawan terhadap *turnover intention* sebesar -



0.623 yang mana nilai tersebut terletak antara nilai 0.60 – 0.799 dalam kategori kuat, jika keterikatan karyawan mengalami peningkatan maka *turnover intention* menurun beggitupula sebaliknya jika keterikatan karyawan menurun maka *turnover intention* meningkat. Koefisien korelasi (R) berarti bahwa hubungan antara tingkat variabel bebas yaitu Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja dan Keterikatan karyawan melalui variabel terikat *Turnover Intention* memiliki hubungan kuat.

Uji Determinasi

Hasil Uji Determinasi

Variable	R	R Square	Keterangan
Kepuasan kerja, kenyamanan kerja, Keterikatan Karyawan dan <i>Turnover Intention</i>	0.828	0.686	Hubungan kuat

Tabel memperlihatkan koefisien korelasi mempunyai nilai terukur antar variable kepuasan kerja, kenyamanan kerja, serta keterikatan karyawan terhadap *turnover intention* sebesar 0.828 dimana nilai tersebut memiliki hubungan sangat kuat. Sedangkan nilai R Square mencapai 0. 422 atau 42,2%, menunjukkan kontribusi pengaruhnya variabel kepuasan kerja, kenyamanan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap *turnover intention* 42,2%. Sedangkan sisanya, yaitu 57,8% (100% - 42,2%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain tidak terlibat dalam penelitian ini, artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja dan Keterikatan karyawan terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu *Turnover Intention* 68,6%, sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi variabel-variabel lain, tidak termasuk dalam studi ini seperti Motivasi kerja, Loyalitas pegawai, dan Kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial)

Variabel terikat (Y)	Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi	t – hitung	t – tabel	Sig.
<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja (X ₁)	0.050	0.045	0.311	0.757
	Kenyamanan kerja (X ₂)	-0.423	-0.361	-2.241	0.028
	Keterikatan karyawan (X ₃)	0.405	0.236	1,658	0.102

Dari tabel diatas menjelaskan uji t (parsial) variabel independen terhadap dependen, dapat diintrepretasikan yakni:

- a. Pengujian hipotesis pertama variabel Kepuasan kerja memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05 yakni 0.757 diperoleh $0.757 > 0,05$ disimpulkan untuk hipotesis pertama yakni H1 diterima, menunjukkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- b. Pengujian hipotesis kedua variabel Kenyamanan kerja mempunyai nilai signifikan lebih kecil 0,05 yakni 0.028 diperoleh $0.028 < 0,05$ disimpulkan untuk hipotesis kedua yakni H2 ditolak, menunjukkan Kenyamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- c. Pengujian hipotesis ketiga variabel ketrrikatan karyawan mempunyai nilai signifikan lebih kecil 0,05 yakni 0.102 diperoleh $0.102 > 0,05$ disimpulkan untuk hipotesis ketiga yakni H3 diterima, menunjukkan Keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1076,538	3	358,846	15,694	,000 ^b
Residual	1669,175	73	22,865		
Total	2745,713	76			

a Dependent Variable: *Turnover Intention*

b Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja, Keterikatan karyawan

Tabel diatas hasil Uji F diatas diperboleh nilai F_{hitung} 15,694 dan nilai signifikan 0,000. Artinya hasil signifikan $0,000 < \text{signifikan } 0,005$. Dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja, dan ketrerikatan karyawan secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Pegawai Universitas PGRI Palembang atau H_0 ditolak dan H_a diterima

Pembahasan

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data penelitian, dapat diketahui kepuasan kerja, kenyamanan kerja, serta keterikatan karyawan secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan nilai R Square mencapai 0.422 atau 42,2%, menunjukkan bahwa kontribusi pengaruhnya variabel kepuasan kerja, kenyamanan kerja, serta keterikatan karyawan terhadap *Turnover Intention* 42,2%. Sedangkan sisanya, yaitu 57,8% (100% - 42,2%), dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak terlibat dipenelitian ini. Secara bersama-sama nilai signifikan 0,000. Artinya hasil signifikan ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja, serta ketrerikatan karyawan secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Pegawai Universitas PGRI Palembang atau H_0 ditolak serta H_a diterima.

Temuan ini, menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja, kenyamanan kerja dan keterikatan karyawan secara simultan terhadap *Turnover Intention* sejalan dengan penelitian dilakukan Liensa Tamara (2024) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,018. adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. Penyesuaian diri Secara terpisah, pengaruh tersebut signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. Pada penelitian yang dilakukan Komang Indah Sasti, Rismansyah, Oktariansyah (2023) hal ini sejalan dalam penelitian dilakukan Dede Jaelani dan Rika Desiani (2020) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja lebih tinggi cenderung menurunkan niat berpindah, perubahan kecil dalam kepuasan kerja tidak akan menyebabkan perubahan yang signifikan pada *Turnover Intention*. Selain itu, pengaruh ini tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi karyawan PT. Allied Industrial Indonesia. Penelitian dilakukan Muhammad Arief Gunawan (2023) Kenyamanan berpengaruh signifikan terhadap *perceived enjoyment saat live streaming*. Artinya, kenyamanan yang dirasakan konsumen mengikuti *live streaming* meningkatkan minat mereka untuk memiliki produk ditawarkan, bahkan jika mereka tidak benar-benar membutuhkannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan Anggraini dkk.,(2022) lingkungan kerja fisik adalah barang-barang yang ada di area sekitar, yang bisa disentuh dan bermanfaat untuk untuk aktivitas kerja pegawai. Rismansyah, M. Kurniawan, dan Seffi Inna Les'aini (2022) menegaskan bahwa peningkatan pada



aspek etika dan kenyamanan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kualitas hasil kerja pegawai. Dalam penelitian Didit Darmawan dan Arif Rachman Putra (2022) kenyamanan berpengaruh signifikan terhadap perilaku pembelian impulsif di Lazada. Ketika konsumen merasakan kenyamanan, mereka lebih mudah untuk memutuskan pembelian secara impulsif. Dalam penelitian yang dilakukan Muhammad Najib, Oktariansyah, Heryati (2022) Kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik secara fisik seperti tata ruang yang nyaman dan fasilitas yang mendukung, maupun non-fisik seperti hubungan harmonis antar rekan kerja, terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola lingkungan kerja yang kondusif berdampak langsung pada peningkatan semangat dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, optimalisasi terhadap sarana prasarana serta pemeliharaan suasana kerja yang suportif menjadi kunci utama bagi CV. Mitra Husada untuk terus mempertahankan dan meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan Machdania Zulkarnain (2024) menyatakan Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada karyawan milenial. Martha Suhardiyah (2021) menunjukkan bahwa nilai sig. dibawah 0,005. terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini memperkuat bahwa kepuasan kerja, kenyamanan kerja dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan sebelumnya, kesimpulannya yaitu:

1. Terdapat dampak yang penting antara variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap Niat Berhenti (Y) yang menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,667, sehingga didapat 0,667 lebih besar dari 0,05, menunjukkan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kenyamanan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0,053 sehingga dapat diperoleh $0,053 < 0,05$, menunjukkan Kenyamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keterikatan karyawan (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 sehingga dapat diperoleh $0,000 < 0,05$, menunjukkan Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. Pengujian F (Simultan) menunjukkan nilai F mencapai 15,694 tingkat signifikansi 0,000. Artinya hasil signifikan $0,000 < \text{signifikan } 0,00$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa terdapat dampak berarti antara Kepuasan kerja, Kenyamanan kerja, serta Keterikatan karyawan secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Pegawai Universitas PGRI Palembang atau HO ditolak, Ha diterima.

Beberapa saran untuk bahan masukan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam *Turnover Intention*, dengan adanya Kepuasan kerja berdampak positif akan kemampuan pribadi dimiliki dari pegawai dalam menjalankan tugasnya maka *Turnover Intention* atau niat keluar akan menurun atau berubah.
2. Semakin tinggi rasa Kepuasan kerja pegawai, maka makin berkurang rasa untuk niat keluar, dengan itu rasa Kenyamanan kerja perlu diperhatikan mulai dari

- fasilitas, lingkungan, dan rekan kerja masih perlu dilakukan kajian ulang untuk mempertahankan pegawai. Hal ini karena adanya pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja hal tersebut berpengaruh terhadap niat keluar, padahal pengaruh Kenyamanan kerja cukup besar berakibat pada *Turnover Intention*.
3. Walaupun Keterikatan karyawan telah memenuhi standar instansi akan tetapi pimpinan instansi diharapkan terus memberikan hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai.
 4. Untuk dapat mengurangi *Turnover Intention* pegawai Universitas PGRI Palembang diharapkan dapat menciptakan suasana menyenangkan dan menempatkan pegawai sesuai bidang dan kemampuan dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap, nyaman dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anggraini, A. D., Rismansyah, & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, Vol. 3 No. 1, 37-42. <https://doi.org/10.24853/jmmb.3.1.37-42>.
- Darmawan, D., & Putra, AR (2022). Pengalaman Pengguna, Keamanan Transaksi, Kemudahan Penggunaan, Kenyamanan, Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Pembelian Online Secara Impulsif. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 18 (1), 26-45. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.523>
- Elmi, Farida. 2018. *Look for Human Resource Management*. Mitra Wacana Media Publisher: Jakarta.
- Gunawan, M.A & IM Sukresna, "Pengaruh Potongan Harga, Kenyamanan, Interaktivitas, Dan Keterlibatan Terhadap Niat Pembelian Impulsif Pada Fitur Live Streaming Di Platform E-Commerce," *Jurnal Manajemen Diponegoro*, vol. 12
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(3), 580-594
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan PT Allied Industrial Indonesia). *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17 (1), 30 - 45. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v17i1.193>
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Approach in Viewing Turnover Intention*. Deepublish Publisher (CV Budi Utama Publishing Group): Yogyakarta



- Machdania Zulkarnain, Tjahjani Prawitowati, & Nurcholis Setiawan. (2024). Pengaruh Strategi Keterikatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan Milenial . MAMEN: Jurnal Manajemen, 3 (1), 52–67. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3097>
- Najib, M., Oktariansyah, & Heryati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442-457. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/9160>
- Tamara, Liensa. (2004). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12855>
- Rismansyah, M. Kurniawan, dan Seffi Inna Les'aini. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung. *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No. 5, Hal. 1424-1432. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER/article/view/8716>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi*. (Edisi kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sasti, K. I., Rismansyah, & Oktariansyah. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 485-496. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13444>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and burnout. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 293–303.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keamanan Pekerja Terhadap Kenyamanan kerja Karyawan PT. Laut Abadi. *Reponsitory.uhn.ac.id*, 15-16.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitikn Kuantitaif ,Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif ,kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, C. D. S., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Sahabat Baru Tengah. *Jurnal Sistem dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i1.3430>
- Wirawan. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, hal. 629.