



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA DIVISI TD PT GARUDA
MAINTENANCE FACILITY (GMF) AEROASIA TBK**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON
TURNOVER INTENTION IN THE TD DIVISION OF PT GARUDA
MAINTENANCE FACILITY (GMF) AEROASIA TBK***

Siti May Nur Amaliyah¹, Ratih Setyo Rini²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: 21sitimay@gmail.com^{1*}, ratih.rsr@bsi.ac.id²

Article Info**Article history :**

Received : 28-09-2025

Revised : 29-09-2025

Accepted : 01-10-2025

Published : 03-10-2025

Abstract

on turnover intention in the TD Division of PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk. Turnover intention refers to an employee's tendency to leave the organization, which can negatively impact company operations, particularly in terms of work effectiveness, training costs, and service quality. In this research, the independent variables examined are job satisfaction and work environment, while turnover intention serves as the dependent variable. The method used in this study is a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The sample size consists of 80 respondents out of a population of 100 employees, determined using the Slovin formula. Data analysis was conducted using SPSS version 27, employing validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that, partially, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Meanwhile, the work environment does not have a significant partial effect on turnover intention. Simultaneously, job satisfaction and work environment have a significant effect on turnover intention. This study concludes that increasing job satisfaction and improving the work environment can reduce employees' intention to leave the company

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, and Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk. Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dapat berdampak negatif terhadap operasional perusahaan, khususnya dalam hal efektivitas kerja, biaya pelatihan, dan kualitas layanan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dikaji adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sementara turnover intention menjadi variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden dari populasi sebanyak 100 karyawan, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dan lingkungan kerja, yang secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan perbaikan lingkungan kerja dapat menurunkan intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan.

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



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang vital, karena peran dan fungsi SDM tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Salah satu upaya perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan adalah dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah, seperti kondisi kerja yang dirasakan tidak lagi sesuai dengan harapan. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan ini juga dirasakan oleh Divisi TD (*Corporate Strategy and Digital Transformation*) di PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk, yang bergerak di bidang pemeliharaan pesawat. Divisi TD (*Corporate Strategy and Digital Transformation*) di PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk, sebagai bagian integral dari perusahaan yang bergerak di bidang pemeliharaan pesawat, membutuhkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya. Namun, seringkali perusahaan menghadapi tantangan dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, salah satunya adalah potensi munculnya niat untuk pindah kerja atau *turnover intention* pada tenaga kerja di divisi ini. *Turnover Intention* adalah intensitas keinginan keluar dari organisasi atau perusahaan, berbagai macam alasan mendasari terjadinya *turnover intention* antaral lain: adanya keinginan mendapat pekerjaan dengan jaminan lebih baik (Handayani et al., 2021).

Turnover karyawan memaksa GMF untuk melakukan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, yang memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit. Jika masalah ini terus-menerus terjadi, hal ini akan berdampak pada kerugian baik secara materiil maupun imateril. Selain itu, GMF juga harus mengeluarkan biaya tambahan, seperti pembayaran lembur, untuk menjaga kelancaran operasional pemeliharaan pesawat. *Turnover* yang tinggi dapat mengurangi kualitas layanan yang diberikan karena kekurangan staf yang berpengalaman, serta keterbatasan pengalaman karyawan baru yang belum sepenuhnya menguasai tugas-tugas teknis yang kompleks (Sari et al, 2024). *Turnover intention* karyawan di Divisi TD ini perlu diperhatikan oleh manajemen. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Rahmadhani et al., 2022).

Kepuasan kerja karyawan merupakan di mana para karyawan merasa senang, nyaman, puas atas pekerjaannya dan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti upah, pujian, promosi jabatan. Menurut Handoko (Anastia et al., 2021), menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Senada dengan Mangkunegara



(Anastia et al., 2021), menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi.

Lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan adanya *turnover intention* karyawan. Lingkungan fisik atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sementara lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Ussu et al., 2023).

Menurut Sedarmayanti (Mawey et al., 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh pada *turnover intention*. Lingkungan kerja fisik yaitu temperatur, pencahayaan di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas kantor, sirkulasi udara, bau tidak sedap, dan lain-lain. Apabila perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik dengan serius maka, tentunya karyawan akan merasa nyaman bekerja lebih lama dan membuat proses bekerja lebih efektif dan efisien sebaliknya, jika perusahaan tidak memperhatikan aspek – aspek lingkungan. kerja fisik maka akan menyebabkan peningkatan dari *turnover intention* karena, karyawan merasa tidak nyaman bekerja dan akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih layak.

Lingkungan kerja, menurut Nitisemito (Mangumbahang et al., 2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat menghalangi terlaksananya tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja mencakup karakteristik fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja, termasuk elemen-elemen seperti tata letak, suhu, kebisingan, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Menurut penelitian (Utami et al., 2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebanyak 33,6% terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, niat *turnover* karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. keinginan untuk keluar akan rendah jika lingkungan kerja semakin baik. Sedangkan pada penelitian (Asmi & Hazmi, 2024) lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pada penelitian Zuad, K. K., & Guspa, A. (2023), hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta milenial dengan memiliki nilai kontribusi sebesar 51,5% kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan swasta milenial. Namun pada penelitian Situmorang, S., & Pohan, Y. A. (2024) menyatakan bahwa kepuasaan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



Inkonsistensi pada penelitian terdahulu menjadikan penelitian ini menjadi penting sebagai celah peneliti dalam mengisi gap penelitian. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengangkat isu *turnover intention* pada industri penerbangan, khususnya pada Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility.

AeroAsia Tbk, yang belum banyak dikaji secara mendalam dalam konteks manajemen SDM. Industri penerbangan memiliki karakteristik unik seperti tekanan kerja tinggi, tuntutan ketelitian teknis, dan regulasi keselamatan yang ketat, yang membedakannya dari sektor lain seperti manufaktur atau jasa umum. Selain itu, penelitian ini juga memfokuskan pada dua faktor utama kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang diuji secara simultan dan parsial terhadap niat berpindah kerja. Adanya perbedaan hasil dalam penelitian-penelitian terdahulu juga menunjukkan inkonsistensi temuan, yang menjadikan studi ini relevan dan signifikan untuk mengisi celah penelitian (*research gap*) dalam literatur yang ada.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris baru yang relevan bagi dunia industri dan akademisi, khususnya dalam konteks strategi retensi karyawan di industri pemeliharaan pesawat. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk. Objek penelitian ini adalah di PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk sebagai kebaruan dalam penelitian.

Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robins dan Judge (Lestari et al., 2022), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang dimiliki oleh individu atau karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan keselarasan antara harapan seseorang yang muncul dan imbalan yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Mangumbahang et al., 2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat menghalangi terlaksananya tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja mencakup karakteristik fisik, sosial, dan psikologis dari tempat kerja, termasuk elemen-elemen seperti tata letak, suhu, kebisingan, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

3. Turnover Intention

Menurut Staffebach (Fatikasari et al., 2022), menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subjektif di mana seorang individu akan mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif sebagaimana ditemukan oleh Sugiyono (Rulianti, 2020), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada



populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan

Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono, penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, di sini ada variabel yaitu *variabel independen* (mempengaruhi) dan *variabel dependen* (dipengaruhi). Peneliti ini menjelaskan tentang pengaruh kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV. 6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	1	0.791	0.219	Valid
	2	0.782	0.219	Valid
	3	0.751	0.219	Valid
	4	0.793	0.219	Valid
	5	0.790	0.219	Valid
	6	0.663	0.219	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Pada tabel IV.6 uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Correted Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel (0.219) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini

Tabel IV. 7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	1	0.654	0.219	Valid
	2	0.568	0.219	Valid
	3	0.705	0.219	Valid
	4	0.521	0.219	Valid
	5	0.485	0.219	Valid
	6	0.654	0.219	Valid
	7	0.688	0.219	Valid
	8	0.725	0.219	Valid
	9	0.531	0.219	Valid
	10	0.765	0.219	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Pada tabel IV.7 uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Correted Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel (0.219) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini

**Tabel IV. 8 Uji Validitas Variabel *Turnover Intention***

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1	0.744	0.219	Valid
	2	0.802	0.219	Valid
	3	0.707	0.219	Valid
	4	0.683	0.219	Valid
	5	0.821	0.219	Valid
	6	0.779	0.219	Valid
	7	0.671	0.219	Valid
	8	0.603	0.219	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Pada tabel IV.8 uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Correted Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0.219) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	6

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Dari tabel IV.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel Kepuasan kerja nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Kepuasan Kerja reliabel.

Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Dari tabel IV.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel lingkungan kerja nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja reliabel.



Tabel IV. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Dari tabel IV.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel *Turnover Intention* nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni *Turnover Intention* reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV. 12 Hasil Uji *One Sample-Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstanda	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.16955099	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.107	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.107	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.075	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.		.064	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.050
		Upper Bound	.068

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Pada tabel IV.12 di atas tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji One Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,075 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.094	2.943			2.943	.090
	Kepuasan Kerja	.203	.077	.493		1.223	.089
	Lingkungan Kerja	-.300	.061	-.403		-1.898	.070

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel IV.13 di atas, pada kotak coefficients ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja memiliki nilai



(0.089 > 0,05) dan Lingkungan Kerja memiliki nilai (0.070 > 0,05), dan semuanya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 14 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
.(Constant)	35.535	4.503		7.891	.000		
Kepuasan Kerja	-.502	.212	-.387	1.991	.021	.412	2.425
Lingkungan Kerja	.003	.183	.002	.014	.989	.412	2.425

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Pada tabel IV.14 di atas hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah 2.425 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* 0,412 dari ketiga variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas

3. Uji Regresi Linear

Tabel IV. 15 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.535	4.503		7.891	.000
	Kepuasan Kerja	-.502	.212	-.387	1.991	.021
	Lingkungan Kerja	.003	.183	.002	.014	.989

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

- Nilai konstanta sebesar 35.535 menjelaskan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan maka Y Turnover Intention bernilai 35.535.
- Nilai Variabel Kepuasan Kerja sebesar -0.502. Maka, Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar -0.502 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja (X₁), dengan asumsi variabel lainnya konstan, akan menurunkan Turnover Intention (Y) sebesar -0.502. Sebaliknya, penurunan satu satuan pada Kepuasan Kerja akan menaikkan Turnover Intention sebesar – 0.502.
- Nilai Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.003. Maka, jika Lingkungan Kerja naik 1 satuan maka Turnover Intention akan naik sebesar 0,003 begitu juga sebaliknya jika Lingkungan Kerja menurun 1 satuan maka Turnover Intention akan menurun sebesar 0,003.



4. Uji Hipotesis

Tabel IV. 16 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.535	4.503		7.891	.000
	Kepuasan Kerja	-.502	.212	-.387	1.991	.021
	Lingkungan Kerja	.003	.183	.002	.014	.989

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

- a. Dari tabel IV.16 di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $-2,366$ sehingga t hitung = $2,366$ lebih besar dari pada t tabel sebesar $1,991$ ($2,366 > 1,991$). Nilai signifikansi (sig) sebesar $0,021$ lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$ ($0,021 < 0,05$). Maka dapat dinyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.
- b. Sementara itu variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $0,014$ lebih kecil dari pada t tabel sebesar $1,991$ ($0,014 < 1,991$). Nilai signifikansi (sig) sebesar $0,989$ lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$ ($0,989 > 0,05$). Maka dapat dinyatakan H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk. Artinya kondisi lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan

Tabel IV. 17 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.584	2	184.292	6.721	.002 ^b
	Residual	2111.216	77	27.418		
	Total	2479.800	79			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel IV.17 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar $6.721 > t$ tabel sebesar 3.11 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk.



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.510	.520	2.003

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel IV.20 di atas hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) Terhadap variabel Independen (*Turnover Intention*) di nyatakan dalam nilai *R Square* Yaitu sebesar 0,510 atau 51%. Artinya 51% menunjukkan kedua variabel (X_1) Kepuasan Kerja dan (X_2) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh sebesar 51% terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan sisanya ($100\% - 51\% = 49\%$) 49% disebabkan oleh faktor lain di luar dari variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 80 responden karyawan Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) AeroAsia Tbk, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Divisi TD PT Garuda Maintenance Facility (GMF) Aeroasia Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $-2,366$ sehingga t hitung $= 2,366$ lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,991 ($2,366 > 1,991$). Nilai signifikansi (sig) sebesar 0,021 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,021 < 0,05$).
2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,014 lebih kecil dari pada t tabel sebesar 1,991 ($0,014 < 1,991$). Nilai signifikansi (sig) sebesar 0,989 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,989 > 0,05$).
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $6.721 > F$ tabel sebesar 3.11 dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris, Ferri Effendi, N.D. (2023). *Kepuasan kerja*. https://play.google.com/books/reader?id=tfAeEAAAQBAJ&pg=GBS.PP1&hl=id&source=gbs_atb
- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.



- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77–84. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17146>
- Asmi, U., & Hazmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Appelhouse. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 861–871. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3420>
- Bisnis, J. E., Akuntansi, D., Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). *Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori*. 1(1).
- Dana, A. H., & Yulianto, A. E. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV MITRA USAHA SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(11).
- Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Solu Citra Muslim. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIRA MARKET KENCONG. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Gani, N. A., Priharto, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Handayani, N. S., & Khatimah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Jaya Teknik Artha 84 Makmur Tangerang. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, 1(4), 228–244. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i4.433>
- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- I wayan Dony Eka Putra, I Wayan Surjana, N. N. A. N. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Kasmiruddin, K., Ruzikna, R., Othman, L., & Nurjanah, N. (2021). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Strategi Mempertahankan Karyawan: Studi Pada Perusahaan Dealer Mobil Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i1.34080>



- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
- m. ardan, SKM., M. K., & Achmad Jaelani, S.Kep., M. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas KinerjaPerusahaan.Cv.PenaPersada.
<https://books.google.co.id/books?id=ryIwEAAAQBAJ>
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 911–921.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–
- Nurtjahjono, G. E., Setyono, L., Sugiastuti, R. H., & Fisabilillah, R. J. (2023). Predicting turnover intention through employee satisfaction and organizational commitment in Local Banks in East Java. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 94–102.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Pardede, V. V. Y., & Siahaan, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan. *Abdimas Indonesian Journal*, 4(2,SE-),487–498. <https://doi.org/10.59525/aij.v4i2.477>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,9(2), 466.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Sari, D., & Susanto, S. (2020). Mengungkap Tingginya Turnover Intention Pt. Wbs Semarang. *Solusi*, 17(2), 165–178. <https://doi.org/10.26623/.v17i2.1462>
- Sari, devi mayang, & Gandung, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Mirota. *Journal Manajemen Bisnis Indonesia*, 13(2), 106–117.
<https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12895/0>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal*



- Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Setyawati, I. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Hardiness and Perceived of Alternative Job Opportunities on Turnover Intentions. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 3(3), 103–112. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v3i3.7703>
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 601–612. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45129>
- Utami, C. P., Suryani, D., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bina, U., Informatika, S., Kerja, L., & Intention, T. (2024). *Issn : 3025-9495*. 9(3).
- Valentina, V., Pardede, Y., & Siahaan, D. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan*. 4, 487–497. <https://doi.org/10.59525/aij.v4i2.477>
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 48–59. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.
- Zulhidayani, M. R., Pitoyo, B. S., & Wulandari, D. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang Mega. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 861–871. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3420>
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82 <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>