



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PADA PT INKOR BOLA PACIFIC
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi)**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana, pada
program studi Ilmu Administrasi Bisnis.*

SKRIPSI

Oleh

**Gita Ayu Cahyani
220910202073**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2026**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PADA PT INKOR BOLA PACIFIC
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi)**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana, pada
program studi Ilmu Administrasi Bisnis.*

SKRIPSI

Oleh

**Gita Ayu Cahyani
220910202073**

Dosen Pembimbing

Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si.

NIP. 196408141989022003

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2026**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga skripsi ini pada akhirnya dapat terselesaikan dengan baik setelah melewati berbagai tahapan selama penyusunannya. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, serta bantuan berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta, Bapak Kadir dan Ibu Sulikah, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, dukungan moral, dan materi yang tiada henti diberikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan selalu mendukung keberhasilan putrinya dalam menempuh hingga menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Kakak kandung penulis, Nurdianto Eko Wahyudi, dan kakak ipar penulis, Fitria Anggraeni, yang telah memberikan doa, motivasi, serta berbagai bentuk dukungan dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
3. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Terima kasih penulis ucapkan karena telah diberi kesempatan dan tempat untuk menimba ilmu dan berkembang setiap prosesnya di Universitas Jember.
4. PT Inkor Bola Pacific, HRD, Staff, dan karyawan yang telah bersedia menjadi objek dan responden selama penelitian ini serta informasi yang diberikan sangat membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

MOTTO

"Tidak semua beban harus diangkat sekaligus. Letakkan sejenak, pulihkan diri, lalu selesaikan satu per satu. Beban yang dikelola akan selalu lebih ringan daripada beban yang terus digenggam."

(Mike Margolies - The Glass of Water Metaphor)¹



¹ Mike Margolies, "Stress and the Glass of Water," *BelievePerform*, 19 Juni 2013, <https://members.believeperform.com/stress-and-the-glass-of-water/>.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gita Ayu Cahyani

NIM : 220910202073

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Inkor Bola Pacific (Studi pada Karyawan Bagian Produksi)* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 09 Juli 2026

Yang menyatakan,



(Gita Ayu Cahyani)

NIM 220910202073

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Inkor Bola Pacific (Studi pada Karyawan Bagian Produksi)* telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 09 Juli 2026

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

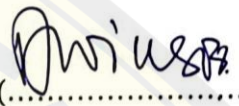
Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si.

NIP : 196408141989022003

()

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr. Muhammad Masykur Abdillah, Lc., M.Th.I.

NIP : 198308122025212058

()

2. Penguji Anggota

Nama : Nadiya Lifa Ningrum S.AB, M.AB

NIP : 199303032025062003

()

ABSTRAK

Unmanaged turnover intention can disrupt operational stability and cause significant losses for companies. One of the factors influencing turnover intention is the work environment. PT Inkor Bola Pacific, a manufacturing company in sports ball production, recorded a consistent decline in employee turnover rates over recent years, however experienced an increase again in 2025, making work environment management an important aspect of maintaining workforce stability. This study aims to examine and analyze the effect of work environment on employee turnover intention in the production department of PT Inkor Bola Pacific. This study uses a quantitative approach with an associative method. The population consists of all non-managerial production employee of PT Inkor Bola Pacific totaling 170 employees, with a sample of 120 employees determined using proportionate stratified random sampling with the Slovin formula. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale of 1-5 and analyzed using simple linear regression with SPSS 26. The result shows that work environment has a negative and significant effect on employee turnover intention, evidenced by regression coefficient of -0.210, an absolute t-value of 4.639 exceeding the t-table value of 1.980, and a significant value of $0.000 < 0.05$. The work environment variable explains 15.4% of the variation in employee turnover intention, while the remaining 84.6% is influenced by other factors outside the research model. Thus, the better the work environment perceived by employees, the lower their intention to leave the company.

Keywords: *Work Environment, Turnover Intention, Simple Linear Regression*

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Inkor Bola Pacific (Studi pada Karyawan Bagian Produksi), Gita Ayu Cahyani; 220910202073; 34 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela namun belum menjadi tindakan nyata namun dapat menghambat stabilitas operasional perusahaan apabila tidak dikelola dengan baik. PT Inkor Bola Pacific sebagai perusahaan manufaktur di bidang produksi bola olahraga mencatat tren penurunan tingkat *turnover* karyawan selama beberapa tahun terakhir, namun mengalami peningkatan pada tahun 2025. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inkor Bola Pacific dengan menggunakan pendekatan kuantitatif metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi non-manajerial yang berjumlah 170 karyawan dengan sampel 120 karyawan yang dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert* dan diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta mampu menjelaskan 15,4% variasi *turnover intention*. Hubungan yang baik dengan atasan menjadi aspek lingkungan kerja yang memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan kebisingan memperoleh penilaian terendah, namun masih dalam kategori baik. *Turnover intention* karyawan berada pada kategori rendah, juga didukung oleh karakteristik responden yang didominasi karyawan berusia 49 – 50 tahun dengan lama kerja didominasi selama 33 – 34 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta bantuan selama proses penyusunan skripsi ini, di antaranya:

1. Suyani Indriastuti, S.Sos., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Dr. Dina Suryawati, S.Sos., M.AP., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Dr. Yuslinda Dwi Handini, S.Sos., M.AB., selaku Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan.
4. Dra. Dwi Windradini BP., M.Si. selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan saran, arahan, bimbingan, serta motivasi sejak awal menyusun skripsi hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Dr. Muhammad Masykur Abdillah, Lc., M.Th.I., selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Nadiya Lifa Ningrum S.AB, M.AB., selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staf pengajar, serta karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. HRD, staff dan seluruh karyawan PT Inkor Bola Pacific, yang telah memberikan izin penelitian dan menyediakan data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
ABSTRAK	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	5
2.1.3. Turnover Intention.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu	8
2.3 Pengaruh antar Variabel dan Hipotesis	10
2.4 Model Hipotesis	11
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	12
3.1 Pendekatan Penelitian	12
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	12
3.3 Populasi dan Sampel	12
3.4 Definisi Operasional Perusahaan	13
3.4.1. Variabel Independen (X)	13
3.4.2. Variabel Dependen (Y)	13
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	14
3.6 Skala Pengukuran.....	14
3.7 Metode Analisis Data.....	14

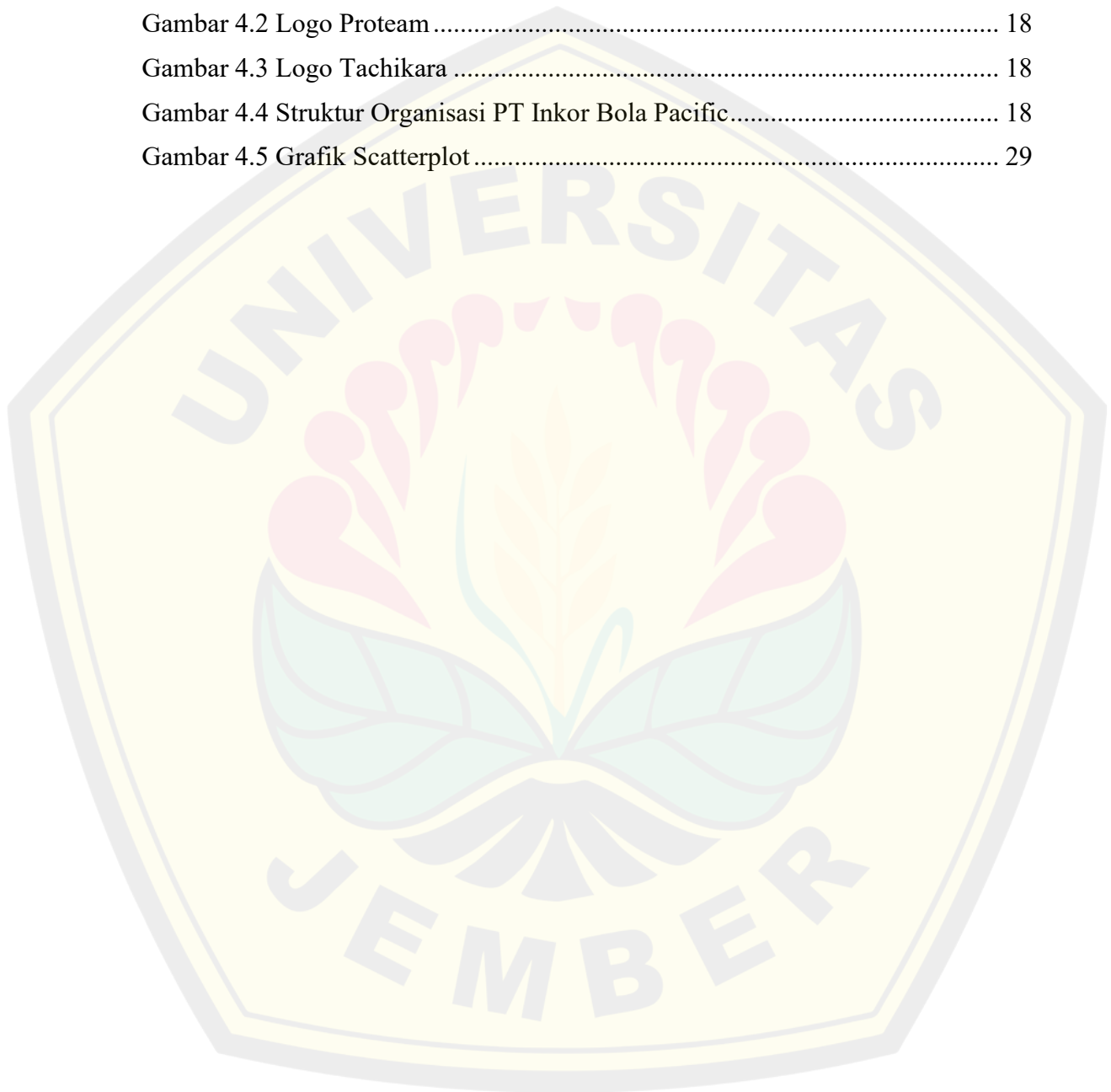
3.7.1. Uji Instrumen Data	14
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	15
3.7.3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	15
3.7.4. Uji Hipotesis.....	16
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	17
4.1 Gambaran Umum PT Inkor Bola Pacific	17
4.1.1. Profil dan Sejarah Berdirinya PT Inkor Bola Pacific	17
4.1.2. Struktur Organisasi PT Inkor Bola Pacific.....	18
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	20
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	20
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	21
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	22
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	22
4.3 Deskripsi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	23
4.3.1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	24
4.3.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Turnover Intention.....	25
4.4 Uji Instrumen Data	26
4.4.1. Uji Validitas	26
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	27
4.5 Uji Asumsi Klasik	28
4.5.1. Uji Normalitas	28
4.5.2. Uji Lineritas.....	28
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	29
4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana	30
4.7 Uji Hipotesis.....	31
4.7.1. Uji t (Parsial)	31
4.7.2. R^2 (Koefisien Determinasi)	31
4.8 Hasil dan Pembahasan.....	32
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	35
5.1 Kesimpulan.....	35
5.2 Saran.....	35
DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN-LAMPIRAN	39

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perusahaan Pembanding Sejenis.....	3
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	20
Tabel 4.2 Rentang Usia Responden.....	21
Tabel 4.3 Lama Kerja Responden.....	22
Tabel 4.4 Departemen Kerja Responden.....	23
Tabel 4.5 Rekapitulasi Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	24
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Variabel <i>Turnover Intention</i>	25
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	26
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	27
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	27
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	28
Tabel 4.11 Hasil Uji Lineritas.....	28
Tabel 4.12 Hasil Uji Park Glejser.....	29
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	30
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial).....	31
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Turnover Karyawan PT Inkor Bola Pacific	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	11
Gambar 4.1 Logo PT Inkor Bola Pacific	17
Gambar 4.2 Logo Proteam	18
Gambar 4.3 Logo Tachikara	18
Gambar 4.4 Struktur Organisasi PT Inkor Bola Pacific.....	18
Gambar 4.5 Grafik Scatterplot	29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu.....	39
Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel	47
Lampiran 3 Penentuan Sampel.....	48
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	49
Lampiran 5 Dokumentasi.....	53
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Lampiran 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	54
Lampiran 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	55
Lampiran 10 Data Jawaban Responden	56
Lampiran 11 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja (X).....	63
Lampiran 12 Distribusi Jawaban <i>Turnover Intention</i> (Y).....	66
Lampiran 13 Hasil Uji Validitas	68
Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas	72
Lampiran 15 Hasil Uji Normalitas	72
Lampiran 16 Hasil Uji Lineritas	73
Lampiran 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Lampiran 18 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	74
Lampiran 19 Hasil Uji t (Parsial).....	74
Lampiran 20 Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	74
Lampiran 21 r Tabel.....	75
Lampiran 22 t Tabel.....	76
Lampiran 23 Surat Ijin Penelitian	77
Lampiran 24 Surat Izin Penelitian Perusahaan	78

BAB 1. PENDAHULUAN

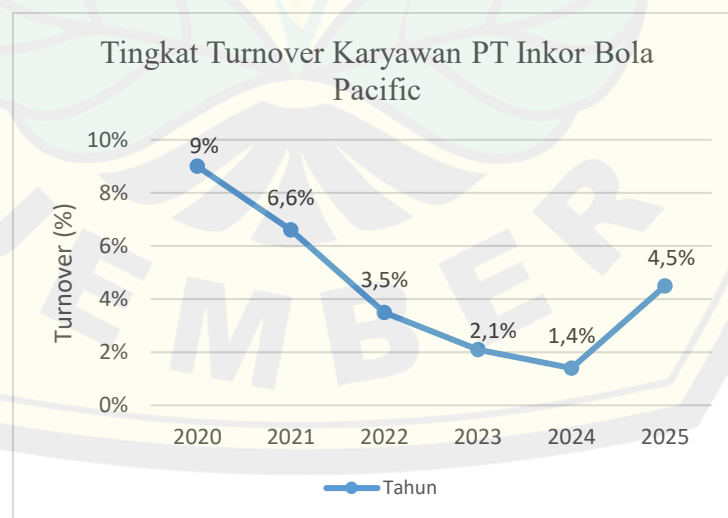
1.1 Latar Belakang

Turnover intention karyawan menjadi salah satu isu utama dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai industri saat (Husain *et al.*, 2024). Mobley *et al.*, (1978) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa *turnover* aktual didahului adanya *turnover intention*, yaitu kondisi ketika karyawan mengalami proses psikologis berupa munculnya niat meninggalkan perusahaan sebelum benar-benar melakukan pengunduran diri. *Turnover intention* menjadi indikator awal yang penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi potensi keluarnya karyawan dari perusahaan (Wahyudi *et al.*, 2024). Tingginya tingkat *turnover* dipandang sebagai hal yang negatif karena dapat menghambat tujuan perusahaan dan menyebabkan kerugian yang signifikan, baik dari sisi biaya rekrutmen maupun keberlangsungan operasional perusahaan (Kumar *et al.*, 2021). Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang dinilai berpengaruh adalah lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik dan psikologis di sekitar karyawan yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan motivasi mereka dalam bekerja (Robin *et al.*, 2024).

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik berupa sarana dan prasarana kerja maupun nonfisik yang mencakup hubungan antar individu di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan (Silaen *et al.*, 2022). Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai serta komunikasi dan hubungan manajemen yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Fitria dan Yuliana, 2025). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada penurunan *turnover intention* karyawan (Mawey *et al.*, 2024).

Hasil yang beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada berbagai bidang, Nurimansjah, (2023) pada salah satu perusahaan pertambangan di Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sulistiyana dan Wijono, (2025) PT X Boyolali menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Naibaho dan Ikham (2024) pada Bank BTN Cabang Gresik lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mendorong perlunya penelitian lebih lanjut, khususnya pada perusahaan manufaktur dengan karakteristik yang berbeda seperti PT Inkor Bola Pacific.

PT Inkor Bola Pacific merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi bola olahraga. Perusahaan manufaktur, PT Inkor Bola Pacific bergantung pada peran sumber daya manusia dalam menjalankan proses produksi. Karyawan pada perusahaan manufaktur tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan dan daya saing perusahaan (Elza, 2025). Kondisi lingkungan kerja yang dihadapi karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan agar keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dapat diminimalkan (Fitria dan Yuliana, 2025).



Gambar 1.1 Tingkat Turnover Karyawan PT Inkor Bola Pacific

Sumber: Data Kepegawaian PT Inkor Bola Pacific 2025 (Data diolah peneliti 2026)

Grafik *turnover* pada gambar 1.1, tingkat *turnover* karyawan PT Inkor Bola Pacific menunjukkan penurunan selama periode 2020-2024, namun kembali meningkat pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada stabilitas operasional perusahaan. Industri yang sama, pada beberapa perusahaan manufaktur dengan karakteristik yang serupa dan telah terdaftar Bursa Efek Indonesia (BEI). Perbandingan tingkat *turnover* karyawan PT Inkor Bola Pacific dengan beberapa perusahaan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Perusahaan Pembanding Sejenis

No	Nama Perusahaan	Industri	Tahun	Turnover
1	PT Inkor Bola Pacific	Manufaktur bola olahraga	2025	4,5%
2	PT Samcro Hyosung Adilestari	Manufaktur perlengkapan olahraga	2025	2%
3	PT Primarindo Asia Infrastructure	Manufaktur sepatu olahraga	2025	1%
4	PT Ricky Putra Globalindo	Manufaktur garmen / <i>sportwear</i>)	2025	1%
5	PT Terang Dunia Internusa	Manufaktur sepeda olahraga	2025	0,89%

Sumber: Laporan Tahunan Perusahaan, Bursa Efek Indonesia 2025 (Data diolah peneliti 2026)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* PT Inkor Bola Pacific tercatat lebih tinggi dibandingkan beberapa perusahaan manufaktur sejenis. Kondisi ini mengindikasikan bahwa PT Inkor Bola Pacific menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan perusahaan sejenis dalam mempertahankan karyawan, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya menjaga kestabilan tenaga kerja (Pradiptya *et al.*, 2025). Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Inkor Bola Pacific”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan peningkatan *turnover* pada tahun 2025 dan tingginya tingkat *turnover* PT Inkor Bola Pacific dibandingkan perusahaan manufaktur sejenis, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT Inkor Bola Pacific?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT Inkor Bola Pacific.

1.4 Manfaat Penelitian

b. Bagi PT Inkor Bola Pacific

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terkait pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai upaya untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja dan *turnover intention*, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, serta menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori sebagai bekal dalam dunia kerja

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja sebagai aset strategis untuk mencapai tujuan perusahaan (Setyaningrum dan Lie, 2022). Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dalam pengelolaan tenaga kerja di perusahaan mulai dari perencanaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian (Silaen *et al.*, 2022). Salah satu fungsi yang berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan karyawan untuk menjaga kondisi fisik, mental dan sikap karyawan guna meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kesejahteraan karyawan serta menekan tingkat absensi dan *turnover* (Siagian, 2023).

Manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi melalui pengelolaan yang efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Sumarmi, 2024). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam mempertahankan karyawan dengan penerapan strategi retensi yang tepat melalui pemberian kompensasi yang kompetitif, pengembangan karir, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta peningkatan kesejahteraan yang dapat menekan tingkat *turnover* dan menjaga karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan (Prabowo *et al.*, 2024).

2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan selama bekerja yang dapat memengaruhi dirinya dan proses pelaksanaan pekerjaannya (Enny, 2019). Lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja dapat mencakup hubungan kerja antar sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Sudaryo *et al.*,

2018). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja yang berdampak pada kinerjanya (Kasmir, 2016). Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang berperan dalam memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

1. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Enny (2019) membagi lingkungan kerja kedalam dua jenis yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berbentuk fisik dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan serta kenyamanan fisik karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek, seperti fasilitas kerja (meja, kursi, dan peralatan lainnya), kondisi ruangan meliputi suhu, pencahayaan, serta tingkat kebisingan
- b. Lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi yang terjadi disekitar karyawan yang berkaitan dengan aspek sosial maupun psikologis. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan organisasi, serta kerjasama tim.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja (Enny, 2019) :

a. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang mencakup sarana dan prasarana yang tersedia sebagai penunjang pekerjaan, seperti ruangan, meja, kursi, dan peralatan kerja lainnya, yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Kondisi Ruang Kerja

Kondisi ruang kerja mencakup suasana di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan, seperti suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan.

c. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan lingkungan kerja non fisik yang mencakup interaksi antar individu di dalam perusahaan, baik antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja termasuk kerjasama.

2.1.3. *Turnover Intention*

. *Turnover intention* merupakan suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain secara sukarela atas keinginan sendiri (Ardan dan Jaelani, 2021). Putranti (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik, namun belum terealisasi secara nyata. *Turnover intention* menurut Drastyana, (2021) merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan tujuan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata untuk berpindah ke perusahaan lain yang disebut dengan turnover. *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan adanya keinginan atau niat karyawan untuk *resign* secara sukarela dan mencari alternatif pekerjaan lain, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Turnover intention karyawan pada perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Robin *et al.*, (2024) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, di antaranya sebagai berikut;

- a. Kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan, yang mencakup aspek lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan work life balance
- b. Gaji dan fasilitas, kompensasi dan fasilitas yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan sehingga menjadi alasan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya
- c. Komitmen organisasi, tingkat keterikatan karyawan terhadap nilai, tujuan dan budaya organisasi mempengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

- d. Stress kerja, tingkat stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
 - e. Kepemimpinan dan manajemen, gaya kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif cenderung meningkatkan motivasi karyawan untuk bertahan, sedangkan kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan niat untuk keluar.
 - f. Persepsi keadilan organisasi, perlakuan adil oleh perusahaan terhadap karyawan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.
2. Indikator *turnover intention* oleh Mobley *et al.*, (1978):
- a. *Thoughts of quitting* (pemikiran untuk berhenti bekerja), pemikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain akibat ketidakpuasan pekerjaannya saat ini. Tahap ini merupakan awal dari proses *turnover intention*
 - b. *Intention to search for alternatives* (niat untuk mencari alternatif pekerjaan), tahapan karyawan mulai secara aktif mencari informasi mengenai peluang terhadap pekerjaan lain setelah muncul pemikiran untuk berhenti bekerja.
 - c. *Intention to quit* (niat untuk keluar dari perusahaan), keputusan karyawan untuk keluar atau tetap bertahan di perusahaan setelah menemukan alternatif pekerjaan yang dianggap lebih baik. Tahap ini terjadi setelah melalui proses *thought of quitting* dan *intention to search for alternatives*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Lingkungan kerja memiliki peran dalam peningkatan *turnover intention*, terutama ketika fasilitas kerja tidak memadai serta komunikasi dan hubungan manajemen kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Fitria dan Yuliana (2025). Apriliani *et al.*, (2025) pada PT Global Tiket Network

menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik dapat memicu *turnover intention*, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar.

Nurimansjah, (2023) pada salah satu perusahaan pertambangan di Indonesia, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 30,8%. Pertiwi, (2024) pada CV. Sollu Citra Muslim juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil serupa juga ditemukan oleh Tharfiq *et al.*, (2024) pada PT Telkom Daerah Bima bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan kenyamanan lingkungan kerja dapat menurunkan *turnover intention*.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar. Beng dan Mahadevan, (2023) pada industri farmasi di Malaysia menemukan bahwa lingkungan kerja yang toxic dan tidak kondusif berpengaruh positif signifikan dengan kontribusi sebesar 24% terhadap peningkatan *turnover intention*. Sazili *et al.*, (2022) pada UMKM Batik Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Mawey *et al.*, (2024) pada PT Rajawali Nusindo cabang Manado bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 36,2%, Nursalimah *et al.*, (2023) pada PT BPR Arthaguna Mandiri, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dimana lingkungan yang kurang memadai mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau niat untuk meninggalkan perusahaan meningkat. Sedangkan Naibaho dan Ikhrum, (2024) lingkungan kerja pada Bank BTN Cabang Gresik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena lingkungan kerja yang sudah dipresepsikan nyaman oleh seluruh karyawan membuat variasi penelitian antar responden menjadi kecil dan kurang mampu menjelaskan perbedaan tingkat *turnover intention* secara statistik,

dan sejalan dengan tingginya kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dari rendahnya niat karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen serta menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, karakteristik responden, dan konteks penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai industri, seperti pertambangan, perbankan, jasa, dan UMKM, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Inkor Bola Pacific yang bergerak di industri manufaktur bola olahraga dengan responden karyawan bagian produksi. Perbedaan tersebut menjadikan penelitian ini relevan untuk memperkaya kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada konteks industri manufaktur, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.

2.3 Pengaruh antar Variabel dan Hipotesis

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan efektivitas kerja karyawan, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan *turnover intention* karyawan (Mawey *et al.*, 2024). Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai seperti komunikasi yang tidak efektif, hubungan antar manajemen kurang harmonis, dapat menimbulkan ketidaknyamanan sehingga berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Fitria dan Yuliana, 2025). Sejalan dengan penelitian Sulistiyana dan Wijono (2025) pada PT X Boyolali dengan menggunakan regresi linear sederhana menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan menekan

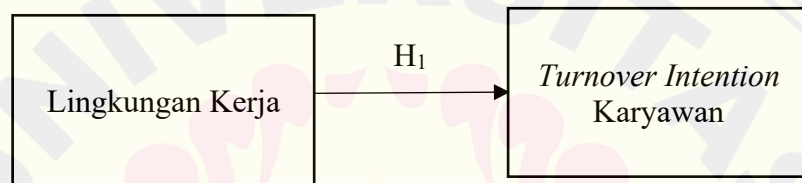
turnover intention, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Rumusan hipotesis penelitian ini:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

2.4 Model Hipotesis

Model hipotesis dalam penelitian ini disusun untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen



Gambar 2.1 Model Hipotesis Penelitian

Keterangan:

→ : Parsial

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Inkor Bola Pacific yang terletak di JL Raya Surabaya-Malang, Km. 52-53, Sukorejo, Tambak, Ngadimulyo, Kec. Sukorejo, Kab. Pasuruan, Jawa Timur 67161. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-manajerial bagian produksi PT Inkor Bola Pacific yang terbagi dalam 10 departemen dengan jumlah keseluruhan 170 karyawan. Pemilihan karyawan non-manajerial bagian produksi sebagai populasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kelompok ini merupakan bagian dengan jumlah karyawan terbanyak di perusahaan serta berhadapan langsung dengan proses produksi, sehingga dinilai paling relevan untuk merepresentasikan kondisi lingkungan kerja dan *turnover intention* di PT Inkor Bola Pacific.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan kriteria yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Penetapan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{170}{1 + 170(0,05)^2}$$

$$n = \frac{170}{1,425} = 119,29 \approx 120$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = tingkat kesalahan (signifikansi)

Berdasarkan perhitungan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 120 responden. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan non-manajerial bagian produksi PT Inkor Bola Pacific yang berstatus karyawan tetap dan masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi jumlah karyawan pada setiap bagian agar terwakili secara proporsional, pembagian karyawan setiap departemen terdapat pada tabel 3.1 lampiran 3 hal 48.

3.4 Definisi Operasional Perusahaan

3.4.1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X) yang merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang berperan dalam memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya baik dalam aspek fisik maupun non-fisik. Indikator lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, kondisi ruang kerja, dan hubungan kerja.

3.4.2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah *Turnover intention* (Y) yang merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan adanya keinginan atau niat karyawan untuk *resign* secara sukarela dan mencari alternatif pekerjaan lain, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Indikator *turnover intention* yaitu *thoughts of quitting*, *intention to search for alternative*, dan *intention to quit*.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan non manajerial bagian produksi PT Inkor Bola Pacific. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, referensi literatur dari jurnal dan buku mengenai lingkungan kerja dan *turnover intention*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang ditujukan kepada karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pacific, dan pengumpulan data dengan studi kepustakaan yang diperoleh dari buku dan jurnal yang relevan dengan penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala ordinal dengan metode skala *Likert* yang terdiri atas lima kategori penilaian (Sugiyono, 2023). Pemberian skor pada setiap kategori adalah sebagai berikut:

- Skor 5: Sangat Setuju (SS)
- Skor 4: Setuju (S)
- Skor 3: Netral
- Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen Data

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan kuesioner atau valid tidaknya setiap item dalam kuesiner penelitian mampu mengukur variabel atau aspek yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2021). Item atau indikator dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner dalam mengukur variabel yang sama (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan satu kali, dan hasilnya dibandingkan antar item pertanyaan menggunakan nilai *cronbach Alpha*. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach Alpha* diperoleh $> 0,60$

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis memenuhi asumsi distribusi normal (Sugiyono, 2023). Pengujian ini dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov*, data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Lineritas

Uji yang menggunakan *Deviation from Linearity*, yang menyatakan bahwa setiap persamaan regresi linier dan memastikan hubungan antar variabel independen dan dependen bersifat linear atau tidak (Ghozali, 2021). Apabila nilai signifikansi linearity $> 0,05$ maka hubungan bersifat linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2021). Variabel dinyatakan tidak bias atau bebas dari heteroskedastisitas apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig lebih besar dari 0,05.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana menurut N. Siagian & Silviani (2023) digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus regresi linar sederhana dituliskan pada persamaan

$$Y = \alpha + bX$$

Di mana konstanta (α) menunjukkan nilai Y ketika X bernilai nol, sedangkan koefisien regresi (b) menggambarkan besar dan arah pengaruh X terhadap Y. Jika b bernilai positif, maka hubungan keduanya bersifat searah, namun jika b bernilai negatif, hubungan tersebut bersifat berlawanan arah.

3.7.4. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Parsial), berfungsi untuk menguji apakah koefisien regresi dari model signifikan atau tidak sama nol (Paramita *et al.*, 2021). Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka secara parsial variabel bebas (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi), berfungsi mengukur sejauh mana model penelitian dalam menerapkan variasi variabel dependen yang dapat dilihat pada R Square (Ghozali, 2018).

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Inkor Bola Pacific

4.1.1. Profil dan Sejarah Berdirinya PT Inkor Bola Pacific



Gambar 4.1 Logo PT Inkor Bola Pacific

PT Inkor Bola Pacific merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur bola olahraga. Pabrik berlokasi di Jalan Raya Surabaya – Malang Km 52 – 53 Desa Ngadimulyo Kec. Sukorejo Kab. Pasuruan, berkantor pusat pemasaran berada di Jalan Raya Gubeng No.19 Surabaya. PT Inkor Bola Pacific juga memiliki kantor perwakilan yang berfungsi sebagai tempat pendistribusian produk yang berlokasi di Jl. Suryopranoto 2 Harmoni Plaza BI F/7 Jakarta Pusat.

Berdiri pada tahun 1992 dan merupakan anak perusahaan PT Aneka Kimia yang beroperasi sebagai perusahaan penanaman modal asing (PMA) melalui kerja sama dengan investor dari Korea Selatan. Perusahaan diberikan nama “INKOR” yang merupakan singkatan dari Indonesia-Korea sebagai simbol kerja sama antara kedua negara tersebut. Awal berdirinya, 90% kepemilikan saham dimiliki oleh pihak Korea Selatan, namun seiring dengan perkembangan perusahaan, terjadi perubahan kepemilikan saham pada tahun 1997, kepemilikan saham investor lokal meningkat menjadi 60% dan selanjutnya seluruh kepemilikan saham perusahaan beralih kepada investor lokal dan sepenuhnya menjadi perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh investor dalam negeri.

PT Inkor Bola Pacific memproduksi berbagai jenis bola olahraga yang meliputi, bola sepak, bola futsal, bola voli, bola basket, *handball*, *netball*, *american ball*, dan bola *custom*, dan memiliki kapasitas produksi mencapai $\pm 90.000 - 100.000$ jenis bola per bulan, dengan pangsa pasar domestik sebesar 25% dan ekspor sebesar 75%. Negara-negara ekspor tersebut meliputi, Korea Selatan, Malaysia, Singapura, USA, Jerman, Uni Emirat Arab, dsb, serta memiliki logo paten dan merek dagang yang terdaftar yaitu “PROTEAM” sebagai merek milik

perusahaan dan “TACHIKARA” yang merupakan lisensi dari jepang yang diberikan bagi Inkor untuk diproduksi.



Gambar 4.2 Logo Proteam

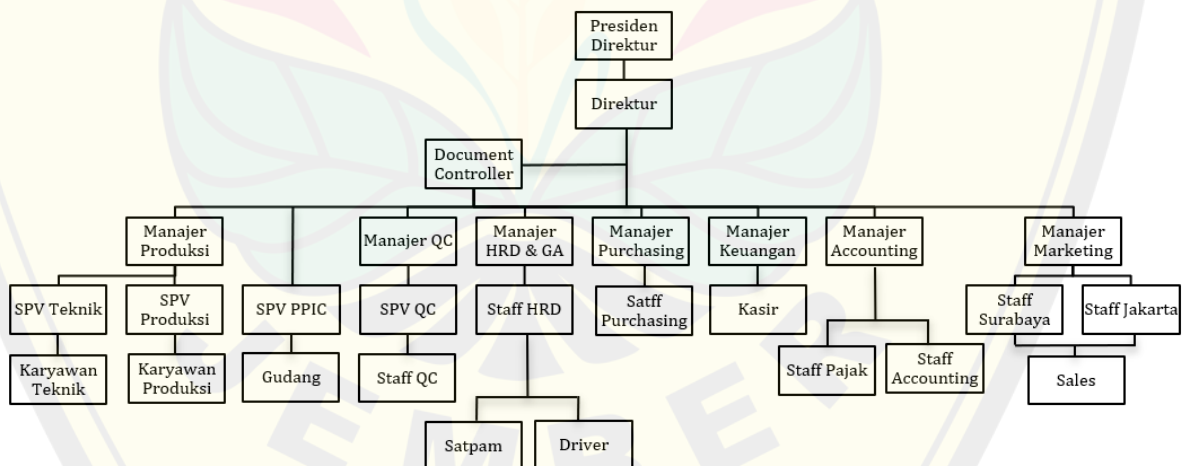


Gambar 4.3 Logo Tachikara

Sumber: *company profil* PT Inkor Bola Pacific

Produk PT Inkor Bola Pacific telah digunakan sebagai bola resmi dalam berbagai kegiatan olahraga sejak tahun 1996. Pada tahun 2005 menjadi partner resmi Deteksi Basketball League (DBL) yang merupakan salah satu kompetisi olahraga terbesar di Indonesia. PT Inkor Bola Pacific berkomitmen menjadi perusahaan penyedia peralatan olahraga terbesar dan terlengkap di Indonesia dengan kualitas terbaik yang digunakan di setiap acara olahraga nasional dan Internasional.

4.1.2. Struktur Organisasi PT Inkor Bola Pacific



Gambar 4.4 Struktur Organisasi PT Inkor Bola Pacific

Sumber: *Company Profil* PT Inkor Bola Pacific

Kegiatan operasional PT Inkor Bola Pacific berada di bawah tanggung jawab Presiden Direktur sebagai pemegang otoritas tertinggi dan berperan sebagai pengambil keputusan tingkat tinggi dalam kebijakan strategic, memberikan arahan kepada direksi serta mengawasi seluruh kegiatan operasional untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Direktur berada di bawah Presiden Direktur dengan tanggung jawab memimpin, menetapkan kebijakan dan strategi operasional, serta menjadi penghubung antara manajemen puncak dengan unit kerja yang berada di bawah koordinasinya. *Document Cotroller* berperan sebagai pengendali dokumen perusahaan mulai dari penerbitan, pengesahan, pendistribusian, penyimpanan serta pemusnahan dokumen.

Unit produksi dipimpin oleh Manajer Produksi yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur serta memiliki tanggung jawab memastikan operasional produksi berjalan secara efektif mulai dari penjadwalan, operasional, pengawasan dan pengendalian produksi agar berjalan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya Manajer Produksi dibantu oleh Supervisor (SPV) Produksi yang bertugas mengkoordinasikan karyawan produksi dan memantau proses produksi agar sesuai dengan prosedur operasional perusahaan. Karyawan Produksi bertugas dalam menjalankan proses produksi sesuai tanggung jawab dan tugas masing-masing bagian.

Karyawan Produksi PT Inkor Bola Pacific terbagi dalam 10 departemen sesuai dengan tahapan proses produksi bola, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Mixing*, tahapan pencampuran bahan baku untuk menghasilkan lembaran karet sebagai material dasar pembuatan bola
- 2) *Bladder*, tahapan pencetakan lembaran karet menjadi kantong udara (*bladder*) berbentuk bulat, pemasangan katup udara (*valve*).
- 3) *Carcas*, tahapan pelilitan benang nilon atau polyester dan pelapisan karet luar pada bladder untuk membentuk kerangka yang carcass yang kuat sesuai dengan standar masing-masing jenis bola,
- 4) *Grinding*, tahapan pengamplasan lapisan carcass untuk menghasilkan permukaan bola yang halus dengan ketebalan presisi agar proses perekatan panel lebih maksimal

- 5) *Cutting*, tahapan pemotongan lembaran karet atau kulit sintetis menjadi potongan kecil dan memiliki bentuk tertentu yang dinamakan panel sesuai dengan desain pelapis bola untuk di sablon pada bagian printing
- 6) *Printing*, tahapan pencetakan logo dan desain grafis pada panel bola menggunakan metode sablon manual sesuai standar yang ditetapkan
- 7) *Skiving*, tahapan pengikisan sudut-sudut tepi panel agar sambungan antar panel menjadi rata saat disatukan
- 8) *Stamping*, tahapan pengepresan menggunakan panas untuk menempelkan logo berbahan logam foil atau membuat tekstur timbul (*emboss*) pada permukaan panel
- 9) *Laminating*, tahapan pengolesan lem perekatan lapisan pada carcass dan pemasangan panel-panel kulit hingga menutup seluruh permukaan bola
- 10) *Finishing*, tahapan akhir untuk menyatukan seluruh material secara permanen, membersihkan sisa produksi, serta memastikan bola yang di produksi memenuhi standar dan kualitas yang telah ditetapkan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 120 karyawan non-manajerial bagian produksi PT Inkor Bola Pacific yang berstatus karyawan tetap dan masih aktif bekerja pada saat pengumpulan data dilakukan. Karakteristik responden perlu untuk dideskripsikan agar dapat melihat gambaran karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pacific sebagai responden pada penelitian ini yang didasarkan pada jenis kelamin, usia, masa kerja, dan divisi pada bagian kerja di perusahaan.

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	36	30
Perempuan	84	70
Total	120	100

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 70%. Kondisi tersebut mencerminkan karakteristik pekerjaan pada bagian produksi PT Inkor Bola Pacific, di mana beberapa tahapan produksi, seperti *printing*, *skiving*, *laminating*, hingga *finishing*, membutuhkan ketelitian tinggi dan keterampilan tangan yang presisi. Karakteristik tersebut umumnya lebih banyak dimiliki oleh tenaga kerja perempuan, sehingga komposisi responden sejalan dengan kebutuhan operasional perusahaan dalam menjaga kualitas produk sesuai standar yang telah ditetapkan.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Rentang Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
41 - 42	2	1,7
43 - 44	1	0,8
45 - 46	10	8,3
47 - 48	23	19,2
49 - 50	30	25
51 - 52	29	24,2
53 - 54	20	16,7
55 - 56	5	4,2
Total	120	100

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia 49 – 50 tahun sejumlah 30 orang sebesar 25%. Kelompok usia tersebut termasuk dalam kategori usia kerja matang (*mature workforce*) atau usia produktif akhir. Karyawan pada rentang usia ini umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang banyak dan telah memahami seluk-beluk proses produksi dengan baik, namun disisi lain berpotensi memiliki niat mengundurkan diri atau *turnover intention* yang rendah karena pertimbangan usia, stabilitas ekonomi, dan dekat dengan masa pensiun.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3 Lama Kerja Responden

Lama kerja	Jumlah	Persentase (%)
25 - 26	3	2,5
27 - 28	16	13,3
29 - 30	26	21,7
31 - 32	25	20,8
33 - 34	50	41,7
Total	120	100

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan dengan masa kerja 33–34 tahun. Dominasi karyawan dengan masa kerja yang panjang tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja di PT Inkor Bola Pacific. Selama masa kerja tersebut, karyawan telah beradaptasi dengan berbagai kondisi pekerjaan, baik yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Pengalaman yang dimiliki memungkinkan responden memberikan penilaian yang lebih objektif terhadap kondisi lingkungan kerja yang dirasakan serta kecenderungan *turnover intention*, sehingga informasi yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Karakteristik responden berdasarkan departemen menunjukkan bahwa responden berasal dari 10 departemen pada bagian produksi PT Inkor Bola Pacific. Jumlah responden pada setiap departemen ditentukan secara proporsional menggunakan rumus Slovin dan teknik *proportionate stratified random sampling* sesuai dengan jumlah karyawan pada masing-masing departemen. Distribusi responden berdasarkan departemen disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Departemen Kerja Responden

Departemen	Jumlah	Persentase (%)
Mixing	8	6,7
Blader	16	13,3
Carcas	17	14,2
Grinding	3	2,5
Cutting	6	5,0
Printing	14	11,7
Skiving	12	10,0
Stamping	3	2,5
Laminating	33	27,5
Finishing	8	6,7
Total	120	100

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Karakteristik responden berdasarkan departemen kerja menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dari Departemen Laminating. Dominasi tersebut sejalan dengan karakteristik operasional perusahaan, di mana Departemen Laminating merupakan salah satu tahapan produksi yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah lebih besar karena proses perekatan lapisan dan panel bola masih banyak dilakukan secara manual. Kondisi tersebut menjadikan Departemen Laminating sebagai bagian yang memiliki kebutuhan tenaga kerja relatif lebih tinggi dibandingkan departemen produksi lainnya.

4.3 Deskripsi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi frekuensi jawaban responden penelitian digunakan untuk mendeskripsikan frekuensi jawaban dari 120 responden terhadap setiap indikator pada variabel yang diteliti. Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan mewakili gambaran responden terhadap variabel yang diteliti. Skala *Likert* pada tingkat pengukuran ordinal yang memiliki rentang skor 1 (terendah) hingga 5 (tertinggi).

4.3.1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.5 Rekapitulasi Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Item	Jawaban Responden										Mean	Std. Deviasi	Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%			
X1.1	-	-	-	-	21	17,5	65	54,2	34	28,3	4,10	0.671	120
X1.2	-	-	1	0,8	24	20,0	74	61,7	21	17,5	3,95	0.640	120
X1.3	-	-	3	2,5	25	20,8	71	59,2	21	17,5	3,91	0.693	120
X1.4	-	-	3	2,5	48	40,0	52	43,3	17	14,2	3,69	0.742	120
X1.5	-	-	4	3,3	27	22,5	64	53,3	25	20,8	3,91	0.751	120
X1.6	-	-	5	4,2	59	49,2	43	35,8	13	10,8	3,53	0.743	120
X1.7	-	-	-	-	18	15,0	67	55,8	35	29,2	4,14	0.652	120
X1.8	-	-	1	0,8	22	18,3	58	48,3	39	32,5	4,12	0.728	120
X1.9	-	-	1	0,8	19	15,8	62	51,7	38	31,7	4,14	0.701	120

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Analisis deskripsi frekuensi jawaban responden menggunakan nilai mean berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan item pernyataan yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi adalah item X1.7 “Bapak/Ibu/Saudara memiliki hubungan baik dengan atasan” sebesar 4,14 dengan standar deviasi 0.652. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan baik dengan atasan merupakan aspek lingkungan kerja non-fisik yang paling dirasakan baik dipersepsikan oleh karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pacific. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan telah berjalan secara *supportif*, sehingga turut menciptakan rasa nyaman dan mengurangi tekanan psikologis karyawan dalam bekerja.

Item X1.6 mengenai kebisingan di lingkungan kerja memperoleh mean terendah pada variabel lingkungan kerja, meskipun masih berada pada kategori baik. Banyaknya responden yang menjawab Netral mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa terganggu maupun nyaman dengan tingkat kebisingan yang ada. Kondisi ini dapat dipahami mengingat aktivitas produksi melibatkan penggunaan berbagai mesin operasional yang secara alami menghasilkan tingkat kebisingan tertentu, sehingga kebisingan tersebut sudah

menjadi bagian dari kondisi kerja sehari-hari karyawan departemen produksi PT Inkor Bola Pacific..

4.3.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Item	Jawaban Responden										Mean	Std. Deviasi	Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%			
Y1.1	7	5,8	64	53,3	46	38,3	3	2,5	-	-	2,37	0.635	120
Y1.2	23	19,2	75	62,5	22	18,3	-	-	-	-	1,99	0.614	120
Y1.3	28	23,3	80	66,7	12	10,0	-	-	-	-	1,86	0.564	120
Y1.4	44	36,7	70	58,3	6	5,0	-	-	-	-	1,68	0.564	120
Y1.5	30	25,0	76	63,3	13	10,8	1	0,8	-	-	1,87	0.615	120
Y1.6	2	1,7	40	33,3	62	51,7	16	13,3	-	-	2,76	0.694	120

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Analisis deskripsi frekuensi jawaban responden menggunakan nilai mean berdasarkan tabel 4.6 pada variabel *turnover intention* menunjukkan item pernyataan yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi adalah item Y1.6 mengenai keinginan memiliki pekerjaan yang lebih baik dengan nilai *mean* sebesar 2,76. Nilai ini mengindikasikan bahwa keinginan memperoleh pekerjaan yang lebih baik merupakan bentuk kecenderungan yang paling banyak dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pacific. Kondisi ini dapat dipahami karena merupakan bentuk keinginan alami manusia untuk terus memperbaiki kualitas hidup dan pekerjaannya, namun keinginan tersebut belum tentu terealisasi dalam bentuk tindakan nyata untuk keluar dari perusahaan.

Item pernyataan yang memiliki *mean* terendah pada variabel *turnover intention* adalah item Y1.4 mengenai keaktifan responden dalam melamar pekerjaan di perusahaan lain, dengan nilai *mean* sebesar 1,68. Nilai ini mengindikasikan bahwa perilaku aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain merupakan bentuk *turnover intention* yang paling jarang dilakukan oleh karyawan bagian produksi. Rendahnya nilai ini sejalan dengan karakteristik responden yang

didominasi oleh karyawan berusia di atas 40 tahun dengan masa 33 – 34 tahun , di mana pada rentang usia dan masa kerja tersebut, karyawan cenderung lebih mempertimbangkan faktor usia, stabilitas ekonomi, serta kedekatan dengan masa pensiun dibanding mengambil risiko berpindah kerja ke perusahaan lain.

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai valid tidaknya setiap item dalam kuesiner penelitian mampu mengukur variabel atau aspek yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2021). Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Item pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah responden sebanyak 120 ($df = n - 2 = 118$) adalah sebesar 0,176 (lampiran 21 hal 75). Sehingga item pada variabel lingkungan kerja (X) dan *turnover intention* (Y) dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan nilai $<$ 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,734	0,176	0,000	Valid
	X1.2	0,789	0,176	0,000	Valid
	X1.3	0,802	0,176	0,000	Valid
	X1.4	0,826	0,176	0,000	Valid
	X1.5	0,817	0,176	0,000	Valid
	X1.6	0,793	0,176	0,000	Valid
	X1.7	0,815	0,176	0,000	Valid
	X1.8	0,826	0,176	0,000	Valid
	X1.9	0,801	0,176	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X) memiliki r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi

0,000 < 0,05, sehingga seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja (X) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Turnover	Y1.1	0,711	0,176	0,000	Valid
	Y1.2	0,755	0,176	0,000	Valid
Intention	Y1.3	0,758	0,176	0,000	Valid
	Y1.4	0,748	0,176	0,000	Valid
	Y1.5	0,783	0,176	0,000	Valid
	Y1.6	0,646	0,176	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *turnover intention* (Y) memiliki r hitung > r tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga seluruh item pernyataan variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner dalam mengukur variabel yang sama (Ghozali, 2021). Pengukuran uji reliabilitas menggunakan teknik *Cornbarch Alpha* dan dinyatakan reliabel jika nilai *Cornbarch Alpha* > 0,60.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbarch Alpha	Standart Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,930	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,827	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan *turnover intention* dinyatakan reliabel karena memperoleh masing-masing nilai *cornbarch alpha* $> 0,60$.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *kolmogrov-smirnov test*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		Keterangan
Asymp. Sig (2-tailed)	0,093	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penelitian sebesar 0,093, yang artinya nilai sig $> 0,05$, sehingga data residual dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2. Uji Lineritas

Uji Lineritas digunakan untuk memastikan hubungan antar variabel independen dan dependen bersifat linear atau tidak (Ghozali, 2021). Variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi *deviation of linearity* $> 0,05$ maka hubungan bersifat linear.

Tabel 4.11 Hasil Uji Lineritas

Signifikansi	Keterangan	
<i>Deviation of Linearity</i>	0,396	Bersifat Linear

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

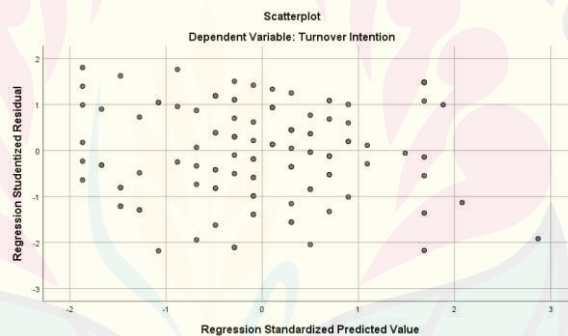
Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian linearitas menunjukkan nilai signifikansi *Deviation of Linearity* ($0,396 > 0,05$), sehingga variabel lingkungan kerja dan variabel *turnover intention* berhubungan linear.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik *scatterplot* dan teknik uji Glejser, apabila *scatterplot* tidak menunjukkan pola tertentu dan titik-titiknya tersebar secara acak, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Uji Glejser dinyatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas apabila nilai sig. antara variabel independen dengan nilai absolut residunya $> 0,05$.

a. Grafik scatterplot Regresi

Grafik *scatterplot* pada penelitian ini tidak menunjukkan pola tertentu dan titik-titiknya tersebar secara acak sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Grafik Scatterplot

Sumber: Data hasil SPSS 26 (2026)

b. Uji Park Glejser

Uji Glejser pada tabel 4.12 menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap nilai absolut residualnya sebesar $(0,912 > 0,05)$, sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Park Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,912	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y).

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	koefisien regresi	signifikansi	keterangan
Konstan	20.020		
Lingkungan Kerja (X)	-0.210	0,000	signifikan

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 20.020 + (-0.210)$$

$$Y = 20.020 - 0.120$$

a. Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) *turnover intention* (Y) pada persamaan diatas sebesar 20.020, artinya apabila nilai variabel lingkungan kerja (X) sama dengan 0, maka *turnover intention* adalah sebesar 20.020. Nilai yang didapatkan mencerminkan kondisi awal *turnover intention* (Y) sebelum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X)

b. Nilai Koefisien Regresi (b)

Nilai koefisien regresi (b) variabel lingkungan kerja (X) sebesar -0.210 dengan nilai negatif menandakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki arah hubungan yang berbanding terbalik dengan variabel *turnover intention* (Y). Setiap kenaikan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja (X), maka akan diikuti dengan penurunan tingkat *turnover intention* (Y) sebesar 0.210, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1. Uji t (Parsial)

Uji t statistik digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan dalam pengambilan uji t sebesar 0,05. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka secara parsial variabel bebas (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 120 - 1 - 1) \\ &= (0,025 ; 118) \\ &= 1.980 \\ t_{tabel} &= 1.980 \text{ (Lihat pada lampiran 22 hal 76)} \end{aligned}$$

Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	-4.639	1.980	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $4.639 > t_{tabel} 1.980$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Nilai t_{hitung} yang bertanda negatif menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi bersifat negatif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y), diterima.

4.7.2. R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independen memengaruhi variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Ajusted R Square
1	0.393	0.154	0.147

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,154. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X) berpengaruh dengan kontribusi sebesar 15,4% terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y).

4.8 Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan di dalam organisasi. Menurut Enny (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan selama bekerja yang dapat memengaruhi dirinya dan proses pelaksanaan pekerjaannya. Hasil penelitian pada karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pacific menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,210, nilai $|t \text{ hitung}|$ sebesar $4,639 > t \text{ tabel } 1,980$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 15,4% terhadap turnover intention, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini sejalan dengan kondisi PT Inkor Bola Pacific bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan.

Hasil analisis distribusi jawaban responden, item X1.7 mengenai hubungan baik dengan atasan memperoleh rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,14 dengan standar deviasi sebesar 0.652 dengan 55,8% karyawan menyetujui item tersebut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik, tercermin dari komunikasi yang terbuka serta sikap saling menghargai sehingga karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan kendala yang dihadapi dan yang dibutuhkan tanpa adanya

intimidasi dari atasan. Berdasarkan hasil observasi selama penelitian, kepedulian atasan terhadap karyawan juga terlihat nyata, di mana ketika terdapat karyawan yang sakit saat bekerja, kepala bagian segera berkoordinasi dengan bagian sumber daya manusia (personalia atau HRD) agar karyawan yang bersangkutan dapat memperoleh izin untuk tidak melanjutkan pekerjaannya, menunjukkan bahwa atasan tidak hanya berperan mengawasi pekerjaan tetapi juga memperhatikan kondisi karyawannya. Hubungan kerja antar karyawan juga berlangsung harmonis, di mana karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya budaya senioritas yang menciptakan kesenjangan, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang supportif dan kekeluargaan yang membuat karyawan merasa dihargai dan pada akhirnya menekan munculnya *turnover intention*. Temuan Fitria dan Yuliana (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi *turnover intention*, terutama komunikasi dan hubungan manajemen yang baik dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

Nilai rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja diperoleh item X1.6 mengenai kebisingan di lingkungan kerja yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Kondisi ini dapat dipahami mengingat PT Inkor Bola Pacific merupakan perusahaan manufaktur yang proses produksinya melibatkan penggunaan berbagai mesin dan alat produksi, sehingga tingkat kebisingan di area produksi tidak dapat sepenuhnya dihindari. Meskipun demikian, item ini masih berada pada kategori baik yang mengindikasikan bahwa tingkat kebisingan di area produksi masih dapat diterima oleh karyawan dan tidak menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Hasil analisis distribusi jawaban responden pada variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa *mean* tertinggi pada item Y1.6 mengenai keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan *mean* sebesar 2,76 dengan 51,7% responden memilih netral. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden tidak secara tegas menyatakan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, namun juga tidak sepenuhnya menolak kemungkinan tersebut. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden yang didominasi karyawan berusia di atas 40 tahun dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Pada

kelompok karyawan dengan karakteristik tersebut, karyawan cenderung lebih mengutamakan keamanan dan keberlanjutan pekerjaan karena mempertimbangkan faktor usia, stabilitas ekonomi, serta kedekatan dengan masa pensiun, keinginan memperoleh pekerjaan yang lebih baik tersebut tidak selalu diikuti dengan niat untuk secara aktif mencari maupun berpindah pada perusahaan lain .

Nilai rata-rata terendah pada variabel *turnover intention* diperoleh indikator *search for alternatives* (niat untuk mencari alternatif pekerjaan) yaitu item Y1.4 mengenai keaktifan melamar pekerjaan di perusahaan lain dengan rata-rata 1,683. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa karyawan tidak memiliki kecenderungan untuk secara aktif melamar pekerjaan di perusahaan lain, sehingga berniat untuk meninggalkan pekerjaan pada perusahaan saat ini.

Kondisi lingkungan kerja yang supportif dan hubungan kerja yang harmonis tersebut terbukti berkontribusi pada rendahnya *turnover intention* karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pacific. Temuan selaras dengan penelitian terdahulu, Apriliani *et al.*, (2025) pada PT Global Tiket Network bahwa lingkungan kerja yang baik dapat rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan sehingga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Nurimansjah (2023) pada salah satu perusahaan pertambangan di Indonesia, Pertiwi (2024) pada CV. Sollu Citra Muslim serta Tharfiq *et al.*, (2024) pada PT Telkom Daerah Bima juga secara konsisten menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang supportif, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis terbukti menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pacific untuk tetap bertahan dan tidak berniat meninggalkan pekerjaan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT Inkor Bola Pacific, dengan kontribusi sebesar 15,4%. Pengaruh negatif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kualitas lingkungan kerja maka akan diikuti oleh penurunan *turnover intention* karyawan, sedangkan apabila lingkungan kerja memiliki kualitas rendah maka *turnover intention* karyawan cenderung meningkat. Nilai item tertinggi pada indikator hubungan kerja. Lingkungan Kerja dengan hubungan kerja baik pada bagian produksi PT Ikor Bola Pacific dan mampu menekan *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, memadai, nyaman, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja mampu menekan *turnover intention* karyawan, sehingga karyawan cenderung merasa betah dan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan daripada mencari pekerjaan di tempat lain.

5.2 Saran

Perusahaan disarankan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun non fisik. Pada aspek fisik, perusahaan perlu meningkatkan pengendalian kebisingan di area produksi karena indikator kebisingan memperoleh nilai rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan melalui perawatan mesin secara berkala dan penataan area kerja yang lebih baik. Pada aspek non fisik, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dan hubungan yang baik antar rekan kerja karena indikator hubungan antar rekan kerja memperoleh nilai rata-rata terendah pada aspek non fisik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, M. Saluy, A. B. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ*. 6(6), 4180–4192.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Beng, L. S., & Mahadevan, A. (2023). *Impact of Toxic Work Environment on Employee Turnover Intention in Pharmaceutical Industri, Klang Valley, Malaysia*. 10(08), 8709–8715.
- Drastyana, S. F. (2021). *Turnover Intention Karyawan dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Elza, P. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. 1(1), 1–7.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Fitria, R., & Yuliana, L. (2025). *Analisis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan PT Spesial Gold*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10 th ed)*. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husain, S. Singh, A. (2024). *A Systematic Review On Influencing Factors Of Turnover Intention With Special Reference To Turnover Intention Strategies*. 5, 445–451.
- Kumar, R. Khan, N. R. (2021). *Moderating Role of Person Job-Fit Facet between Hierarchical Plateau and Turnover Intention*. 15(2), 176–190.
- Manik, M. S. A. D., & Azzatillah. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Toba Surimi Industries tbk*. 2(1), 205–217.
- Mawey, E. R. Ekonomi, F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado*. 12(01), 911–921.
- Mobley, W. H. Hollingsworth, A. T. (1978). *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*. 63(4), 408–414.

- Naibaho, V. A., & Ikham, A. D. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention*. 3(4), 1195–1205.
- Nurimansjah, R. A. (2023). *The Role of Work Stress and Working Environment on Employee Turnover Intention in Mining Company*. 9(2), 339–343.
- Nursalimah, D. Bandung, U. W. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT . BPR Arthaguna Mandiri*. 6, 3224–3236.
- Pertiwi, E. H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV . Solu Citra Muslim*. 2(3).
- Prabowo, B. Ammarullah, N. (2024). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. 5(9), 52–60.
- Pradiptya, A., Ariefiantoro, T., & Nariswari, M. N. (2025). Lingkungan kerja dan turnover intention: Peran variabel mediasi kepuasan kerja. *Benefit: Journal of Business, Economics, and Finance*, 3(2), 1177–1186.
- PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk. (2025). *Laporan Tahunan dan Keberlanjutan 2025*.
- PT Ricky Putra Globalindo. (2025). *Laporan Keberlanjutan 2025*.
- PT Samcro Hyosung Adilestari. (2025). *Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan 2025*.
- PT Terang Dunia Internusa. (2025). *Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan 2025*.
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention*. Eureka Media Aksara.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (3 th ed)*. Widya Gama Press.
- Robin Hendi. (2024). *Fenomena Turnover Intention pada Perusahaan*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sazili Efendi, R. (2022). *Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction*. 5(6), 102–108.
- Setyaningrum, R. P., & Lie, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Peran SDM Pada Era Digital)*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Siagian, N., & Silviani, I. (2023). *Metodologi Kuantitatif*. Scopindo Media Pustaka.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita

Indonesia.

Silaen, N. R. Imas Komalasari, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan, Perencanaan)*. Widina Bhakti Persada.

Sudaryo, Y. Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Educacao e Sociedade*. Alfabeta.

Sulistiyana, F., & Wijono, S. (2025). *Lingkungan Kerja (Fisik dan Sosial) sebagai Prediktor Turnover Intention Karyawan PT X Boyolali*. 5(2), 1589–1602.

Sumarmi, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

Tharfiq, M. Aprianti, K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pt . Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima*. 3, 114–125.

Wahyudi, I. Primartono, R. (2024). *Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(2).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
1.	Low Siew Beng dan Ananthalakshami Mahadevan (2023)	<i>Impact of Toxic Work Environment on Employee Turnover intention in Pharmaceutical Industry, Klang Valley Malaysia</i>	Kuantitatif, teknik non-probability convenience sampling, analisis regresi linear sederhana.	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada industri farmasi Malaysia. Lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak mendukung berupa intimidasi di tempat kerja, stress kerja, kelelahan, gaya kepemimpinan dan work life balance yang tidak seimbang, mampu menjelaskan sebesar 24% penyebab <i>turnover intention</i>	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana.	Penelitian terdahulu menggunakan cakupan lingkungan kerja yang bersifat toksik meliputi intimidasi, stres kerja, kelelahan, gaya kepemimpinan, dan ketidakseimbangan work-life balance, sedangkan penelitian ini mengkaji lingkungan kerja secara umum. Selain itu, objek penelitian terdahulu adalah industri farmasi di Malaysia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
2.	Fera Sulistiyana, Sutarto Wijono (2025)	Lingkungan Kerja (Fisik dan Sosial) Sebagai Prediktor Turnover Intention)	Kuantitatif, teknik sampling jenuh, menggunakan analisis regresi linear sederhana.	Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Lingkungan kerja PT X Boyolali dalam kondisi baik dan mendukung baik secara fisik maupun sosial sehingga <i>turnover intention</i> karyawan rendah atau menurun karena lingkungan kerja yang baik.	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.	Penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling jenuh dengan seluruh populasi sebagai responden, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan 120 responden. Objek penelitian terdahulu adalah PT X Boyolali, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Inkor Bola Pacific.
3.	Ris Akiril Nurimansjah, Ni Luh Kardini, Mulyadi, Syech Idrus, Abdurrohman (2023)	<i>The Role of Work Stress and Working Environment on Employee Turnover Intention in Mining Company</i>	Kuantitatif, teknik sampling jenuh, analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada salah satu Perusahaan pertambangan di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh sebesar 30,8% terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja, di mana <i>turnover intention</i> akan menurun seiring dengan meningkatnya tingkat kenyamanan lingkungan kerja.	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.	Penelitian terdahulu menambahkan variabel stres kerja sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dengan analisis regresi linear sederhana. Objek penelitian terdahulu adalah perusahaan pertambangan di Indonesia, sedangkan

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
						penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur bola olahraga.
4.	Erwida Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, Mila Karmila (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan CV. Sollu Citra Muslim	Kuantitatif, propotional stratified random sampling, menggunakan analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karena kondisi lingkungan kerja di CV. Sollu Citra Muslim dalam kategori sangat baik, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat <i>turnover intention</i> .	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik proportionate stratified random sampling dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menambahkan variabel kepuasan kerja sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dengan analisis regresi linear sederhana. Objek penelitian terdahulu adalah CV. Sollu Citra Muslim, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Inkor Bola Pacific.
5.	Muhammad Tharfiq, Muhammad Yusuf, Kartir Aprianti (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> pada PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima	Kuantitatif. teknik sampling jenuh, analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Telkom Daerah Bima. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan nyaman begitu sebaliknya jika lingkungan kerjanya buruk maka akan membuat karyawan semakin terdorong untuk mengundurkan diri,	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menambahkan variabel beban kerja sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dengan analisis regresi linear sederhana. Objek

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
						penelitian terdahulu adalah PT Telekomunikasi Indonesia Daerah Bima, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Inkor Bola Pacific.
6.	Meitri Apriliani, Ahmad Azmy, Ahmad Badawi Saluy (2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Global Tiket Network	Kuantitatif, teknik simpel random sampling, analisis teknik SEM-PLS	Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, karena lingkungan kerja yang suportif baik dengan atasn maupun sesama rekan kerja, kenyamanan lingkungan kerja fisik dapat membangun <i>bonding</i> dan merasa dihargai serta mencapai kepuasan karyawan.	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menambahkan variabel beban kerja dan menggunakan teknik analisis SEM-PLS dengan simple random sampling, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan proportionate stratified random sampling. Objek penelitian terdahulu adalah PT Global Tiket Network, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Inkor Bola Pacific.
7.	Sazili, Ju'im, Sri Indarti, Riyanto Efendi (2022)	<i>Turnover intention Influenced by Work</i>	Kuantitatif, teknik sampling jenuh, analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing dan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover</i>	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Penelitian terdahulu menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
		<i>Environment and Job Satisfaction</i>		<i>intention. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan meningkatkan turnover intention</i>	menggunakan pendekatan kuantitatif.	turnover intention, berbeda dengan penelitian ini yang menemukan pengaruh negatif signifikan. Penelitian terdahulu juga menambahkan variabel kepuasan kerja dengan teknik sampling jenuh dan analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dengan analisis regresi linear sederhana.
8.	Dina Nursalimah dan Shinta Oktafien (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri	Kuantitatif, teknik simple random sampling, analisis regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. BPR Arthaguna Mandiri, dimana kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan,	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian terdahulu menemukan kerja turnover berpengaruh positif terhadap turnover intention, berbeda dengan penelitian ini yang menemukan pengaruh negatif signifikan. Penelitian terdahulu juga menambahkan variabel stres kerja dengan analisis regresi linear berganda pada

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
						PT. BPR Arthaguna Mandiri, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dengan analisis regresi linear sederhana, pada industri yang berbeda juga.
9.	Efraim Riofandi Mawey, Silcyjeova Maniharapon, Regina Saerang (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap <i>Turnover intention</i> pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado	Kuantitatif, teknik sampling jenuh, menggunakan analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Manado. Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh sebesar 36,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> menggunakan pendekatan kuantitatif.	Penelitian terdahulu membedakan lingkungan kerja fisik dan non-fisik sebagai dua variabel bebas dan menemukan pengaruh positif signifikan, sedangkan penelitian ini menggabungkan keduanya dalam satu variabel dan menemukan pengaruh negatif signifikan. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan objek PT Rajawali Nusindo Cabang Manado, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
						sederhana pada PT Inkor Bola Pacific.
10.	Mas Septa Arta Daniel Malik dan Azzatillah (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan pada PT Toba Surimi Industries Tbk	Kuantitatif, teknik purposive sampling, menggunakan analisis regresi linear berganda.	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menambahkan variabel kepuasan kerja dengan teknik purposive sampling dan analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dengan proportionate stratified random sampling dan analisis regresi linear sederhana. Objek penelitian terdahulu adalah PT Toba Surimi Industries Tbk, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Inkor Bola Pacific.
11.	Venty Anjela Naibaho dan Abdi Dzil Ikham (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif, teknik sampling jenuh, menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja dan kepuasan gaji pada Bank BTN Cabang Gresik tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karena karyawan memiliki Tingkat kepuasan dan keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Penelitian terdahulu menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , berbeda dengan penelitian ini yang menemukan pengaruh negatif signifikan. Penelitian terdahulu

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
						menambahkan variabel kepuasan gaji dengan teknik sampling jenuh dan analisis regresi linear berganda pada Bank BTN Cabang Gresik, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dengan proportionate stratified random sampling. Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menjadi salah satu research gap yang mendorong dilakukannya penelitian ini.

Sumber: data diolah peneliti (2026)

Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
(a)	(b)	(c)
Lingkungan Kerja (X) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang berperan dalam memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.	Fasilitas Kerja	Ruang kerja yang mendukung pekerjaan
		Peralatan kerja sesuai kebutuhan
		Fasilitas berfungsi dengan baik
	Kondisi Ruang Kerja	Suhu di tempat kerja nyaman
		Pencahayaan memadai
		Tingkat kebisingan tidak mengganggu konsentrasi
	Hubungan Kerja	Hubungan baik dengan atasan
		Hubungan baik dengan rekan kerja
		Kerja sama yang baik dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan
<i>Turnover intention</i> (Y) <i>Turnover intention</i> merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan adanya keinginan atau niat karyawan untuk resign secara sukarela dan mencari alternatif pekerjaan lain, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.	<i>Thoughts of Quitting</i> (Pemikiran untuk berhenti bekerja)	Tidak puas terhadap pekerjaan saat ini
		Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (<i>resign</i>)
	<i>Intention to Search for Alternative</i> (Niat untuk mencari alternatif pekerjaan)	Berencana melamar pekerjaan di perusahaan lain
		Aktif melamar pekerjaan di perusahaan lain
	<i>Intention to Quit</i> (Niat untuk keluar dari Perusahaan)	Berniat meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat
		Berkeinginan memiliki pekerjaan yang lebih baik
		Berkeinginan memiliki pekerjaan yang lebih baik

Sumber : (Mobley *et al.*, 1978); (Enny, 2019)

Lampiran 3 Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Propotionate Stratified Random Sampling* dengan rumus untuk jumlah sampel masing-masing departemen adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{\text{Populasi setiap bagian}}{\text{Jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{jumlah sampel}$$

Tabel 3.1 Sampel Karyawan bagian produksi PT Inkor Bola Pcific

No	Bagian	Karyawan (N _i)	Perhitungan	Sampel (N _i)
1	Mixxing	11	11/170 x 120 = 7,76	8
2	Blader	22	22/170 x 120 = 15,52	16
3	Carcas	24	24/170 x 120 = 16,94	17
4	Grinding	4	4/170 x 120 = 2,82	3
5	Cutting	8	8/170 x 120 = 5,64	6
6	Printing	20	20/170 x 120 = 14,11	14
7	Skiving	17	17/170 x 120 = 12	12
8	Stamping	4	4/170 x 120 = 2,82	3
9	Laminating	47	47/170 x 120 = 33,17	33
10	Finishing	13	13/170 x 120 = 9,17	8
Total				120

Sumber: Data PT Inkor Bola Pacific (2026) – Data diolah peneliti

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Inkor Bola Pasific**”, maka saya:

Nama : Gita Ayu Cahyani
NIM : 220910202073
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Universitas Jember

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini secara lengkap, jujur dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, karena jawaban yang diberikan akan berpengaruh terhadap akurasi data penelitian.

Seluruh informasi yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini dan akan dijaga kerahasiannya oleh peneliti.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, Saudara/I karena telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner serta mohon maaf apabila terdapat kata/kalimat yang kurang berkenan.

Hormat Saya,

Gita Ayu Cahyani
NIM. 220910202073

KUESIONER PENELITIAN**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan
pada PT Inkor Bola Pacific**

Responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian sebagai syarat menyelesaikan Skripsi program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember. Saya mohon kesediaannya untuk mengisi dan menjawab pernyataan yang disediakan pada kuesioner ini. Atas waktu dan perhatiannya, diucapkan terima kasih.

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia :Tahun
3. Lama Bekerja :Tahun
4. Bagian / Departemen Kerja :

☐ Mixing	☐ Blader	☐ Carcas
☐ Grinding	☐ Cutting	☐ Printing
☐ Skiving	☐ Stamping	☐ Laminating
☐ Finishing		

B. Petunjuk Pengisian

Dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pernyataan berikut dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapat Anda pada kolom yang telah disediakan. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu:

- a. Responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b. Responden yang menjawab Setuju (S) = skor 4
- c. Responden yang menjawab Netral (N) = skor 3
- d. Responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) = skor 2
- e. Responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Skor yang diberikan tidak mengandung jawaban benar atau salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.

KUESIONER PENELITIAN**Lingkungan Kerja (X)**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Fasilitas Kerja						
1.	Ruang kerja Bapak/bu/Saudara mendukung pekerjaan					
2.	Perusahaan menyediakan peralatan kerja sesuai kebutuhan Bapak/Ibu/Saudara					
3.	Fasilitas kerja Bapak/Ibu/Saudara berfungsi dengan baik					
Kondisi Ruang Kerja						
1.	Suhu di tempat kerja Bapak/Ibu/Saudara terasa nyaman					
2.	Pencahayaan di tempat kerja Bapak/Ibu/Saudara memadai					
3.	Kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi Bapak/Ibu/Saudara					
Hubungan Kerja						
1.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki hubungan baik dengan atasan					
2.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
3.	Bapak/Ibu/Saudara memiliki kerja sama yang baik dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan					

Turnover Intention (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Thoughts of Quitting (Pemikiran untuk berhenti bekerja)						
1.	Bapak/Ibu/Saudara tidak puas terhadap pekerjaan saat ini					
2.	Bapak/Ibu/Saudara berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini(<i>resign</i>)					
Intention to Search for Alternatives (niat untuk mencari alternatif pekerjaan)						
1.	Bapak/Ibu/Saudara berencana melamar pekerjaan di perusahaan lain					
2.	Bapak/Ibu/Saudara aktif melamar pekerjaan di perusahaan lain					
Intention to Quit (niat untuk keluar dari perusahaan)						
1.	Bapak/Ibu/Saudara berniat meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat					
2.	Bapak/Ibu/Saudara berkeinginan memiliki pekerjaan yang lebih baik					

Lampiran 5 Dokumentasi

Gambar 5.1 Observasi bersama HRD PT Inkor Bola Pacific

Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki - Laki	36	30.0	30.0	30.0
	Perempuan	84	70.0	70.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan rentang usia dilakukan dengan menggunakan rumus sturges sebagai berikut:

a. Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$K = 1 + 3,3 \log (120)$$

$$K = 1 + 3,3 (2,07)$$

$$K = 1 + 6,83$$

$$K = 7,83 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

b. Rentang Data

$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$

$$R = 55 - 41$$

$$R = 14$$

b. Panjang Kelas

$i = \text{rentang data} : \text{kelas interval}$

$$i = 14 : 8$$

$i = 1,75$ dibulatkan menjadi 2

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41 - 42 Tahun	2	1.7	1.7	1.7
	43 - 44 Tahun	1	.8	.8	2.5
	45 - 46 Tahun	10	8.3	8.3	10.8
	47 - 48 Tahun	23	19.2	19.2	30.0
	49 - 50 Tahun	30	25.0	25.0	55.0
	51 - 52 Tahun	29	24.2	24.2	79.2
	53 - 54 Tahun	20	16.7	16.7	95.8
	55 - 56 Tahun	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan lama kerja dilakukan dengan menggunakan rumus sturges sebagai berikut:

a. Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$K = 1 + 3,3 \log (120)$$

$$K = 1 + 3,3 (2,07)$$

$$K = 1 + 6,83$$

$K = 7,83$ dibulatkan menjadi 8

b. **Rentang Data**

$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$

$$R = 34 - 25$$

$$R = 9$$

c. **Panjang Kelas**

$i = \text{rentang data} : \text{kelas interval}$

$$i = 9 : 8$$

$i = 1,125$ dibulatkan menjadi 2

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 -26 Tahun	3	2.5	2.5	2.5
	27 - 28 Tahun	16	13.3	13.3	15.8
	29 - 30 Tahun	26	21.7	21.7	37.5
	31 -32 Tahun	25	20.8	20.8	58.3
	33 - 34 Tahun	50	41.7	41.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

		Departemen			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mixing	8	6.7	6.7	6.7
	Blader	16	13.3	13.3	20.0
	Carcas	17	14.2	14.2	34.2
	Grinding	3	2.5	2.5	36.7
	Cutting	6	5.0	5.0	41.7
	Printing	14	11.7	11.7	53.3
	Skiving	12	10.0	10.0	63.3
	Stamping	3	2.5	2.5	65.8
	Laminating	33	27.5	27.5	93.3
	Finishing	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 10 Data Jawaban Responden

a. Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	38
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	32
6	5	4	3	3	4	3	3	4	4	33
7	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
8	5	4	5	3	4	3	4	3	4	35
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
15	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	4	4	4	4	4	3	5	4	5	37
18	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
19	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
20	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
21	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
23	3	4	3	2	3	2	3	3	3	26
24	4	4	2	3	2	4	5	5	5	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
27	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
30	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
31	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
35	5	3	3	3	5	3	5	5	5	37
36	5	3	3	4	4	3	4	4	4	34
37	4	4	4	3	4	4	4	5	3	35
38	4	5	4	3	4	3	4	3	4	34

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)
39	5	4	3	2	2	2	3	3	3	27
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
41	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	3	2	2	2	2	2	4	2	2	21
44	3	3	2	3	2	2	4	3	3	25
45	5	4	4	5	4	3	5	4	4	38
46	4	4	3	3	4	3	4	4	5	34
47	4	5	4	4	5	3	4	4	4	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	5	5	5	4	4	3	5	5	5	41
50	5	4	4	3	3	3	4	4	4	34
51	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
52	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
54	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
55	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
63	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
64	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
65	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
66	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
70	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
71	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
72	4	4	4	3	4	3	5	5	5	37
73	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
74	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
75	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
76	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
77	5	4	4	3	5	3	4	4	4	36
78	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
79	4	4	5	3	4	3	4	4	4	35

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)
80	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
85	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
89	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
90	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
93	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
94	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
95	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
97	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
98	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
100	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
101	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30
102	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
103	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
104	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
105	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
107	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
108	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
109	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32
110	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
111	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
113	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
114	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36
115	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
116	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
117	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
118	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
119	5	4	4	4	4	3	3	3	3	33
120	4	4	3	5	5	5	4	3	3	36

b. Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total Y
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
1	3	2	2	2	2	3	14
2	2	2	2	2	2	3	13
3	3	3	2	2	2	2	14
4	2	2	2	1	2	3	12
5	2	2	3	2	3	4	16
6	3	2	2	2	2	3	14
7	2	2	2	2	3	3	14
8	2	1	3	2	2	3	13
9	3	2	2	2	2	2	13
10	2	2	2	2	2	4	14
11	3	3	2	2	2	3	15
12	2	1	1	2	1	4	11
13	2	2	2	2	2	3	13
14	3	2	2	1	1	3	12
15	3	3	2	2	2	3	15
16	3	2	2	2	2	3	14
17	2	2	2	2	2	2	12
18	2	2	2	1	2	2	11
19	2	1	1	1	1	2	8
20	3	3	2	2	2	4	16
21	1	2	1	1	1	2	8
22	2	1	2	1	1	2	9
23	3	3	2	2	3	4	17
24	3	2	2	2	2	3	14
25	2	2	3	2	2	4	15
26	2	2	1	1	1	3	10
27	3	3	2	1	2	3	14
28	2	2	2	2	2	3	13
29	1	1	1	1	1	4	9

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total Y
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
30	3	2	2	2	2	4	15
31	3	2	2	2	2	2	13
32	3	2	2	2	2	3	14
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	2	2	1	2	3	13
35	3	2	1	2	3	2	13
36	3	2	2	2	4	3	16
37	2	2	2	2	2	3	13
38	3	2	2	1	2	4	14
39	4	3	2	2	2	4	17
40	2	3	2	2	2	4	15
41	2	2	2	2	2	3	13
42	2	1	1	1	1	3	9
43	2	2	2	1	2	2	11
44	3	2	1	2	2	2	12
45	4	2	2	2	2	3	15
46	2	2	2	2	2	3	13
47	4	2	2	2	2	3	15
48	3	1	1	1	1	2	9
49	3	2	2	2	2	3	14
50	2	2	1	2	1	2	10
51	2	2	2	1	2	2	11
52	3	3	2	2	2	3	15
53	2	2	1	1	2	2	10
54	2	2	2	1	2	3	12
55	3	2	2	1	2	3	13
56	2	2	2	1	2	2	11
57	2	1	2	1	2	2	10
58	2	2	2	2	2	4	14
59	2	2	2	2	2	3	13
60	2	1	1	1	1	2	8

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total Y
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
61	2	2	1	1	1	2	9
62	2	2	1	2	1	2	10
63	3	2	2	2	2	4	15
64	3	2	2	1	2	4	14
65	2	2	2	2	1	2	11
66	2	2	2	2	2	3	13
67	2	2	2	2	2	3	13
68	2	2	2	1	2	2	11
69	3	3	3	3	3	3	18
70	2	1	1	1	1	2	8
71	2	1	1	1	1	4	10
72	1	1	1	1	1	2	7
73	2	2	2	2	1	3	12
74	2	3	3	2	2	3	15
75	1	2	2	2	1	2	10
76	3	3	2	2	2	4	16
77	2	2	2	2	2	3	13
78	2	2	2	1	2	3	12
79	3	3	3	2	2	3	16
80	2	1	2	2	2	2	11
81	3	3	2	2	2	3	15
82	1	1	1	1	1	2	7
83	3	3	3	3	3	3	18
84	3	3	3	3	3	3	18
85	2	1	2	1	2	3	11
86	2	2	1	1	2	3	11
87	2	2	2	1	2	1	10
88	3	2	2	2	2	3	14
89	2	1	1	1	1	2	8
90	1	1	1	1	1	1	6
91	2	2	2	2	1	2	11

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total Y
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
92	2	2	2	2	1	2	11
93	1	1	1	1	1	2	7
94	2	2	1	1	2	3	11
95	2	2	2	2	2	3	13
96	2	2	2	2	2	2	12
97	3	2	2	2	2	3	14
98	3	2	3	2	3	3	16
99	2	2	1	1	1	2	9
100	3	2	2	2	2	3	14
101	2	2	2	2	2	3	13
102	3	1	3	1	3	3	14
103	3	2	1	1	1	2	10
104	2	2	2	2	2	2	12
105	2	2	2	2	2	3	13
106	3	3	3	3	3	3	18
107	2	1	2	1	1	2	9
108	2	1	1	1	1	2	8
109	2	2	1	1	2	2	10
110	3	3	2	2	2	3	15
111	3	2	2	2	2	3	14
112	2	1	1	2	2	2	10
113	3	3	2	2	2	3	15
114	3	3	2	2	3	3	16
115	2	2	2	2	2	3	13
116	3	3	2	3	2	3	16
117	2	1	2	1	1	2	9
118	2	2	2	1	2	3	12
119	2	2	2	2	3	3	14
120	3	2	2	2	2	3	14

Lampiran 11 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja (X)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	120	3.00	5.00	4.1083	.67108
X1.2	120	2.00	5.00	3.9583	.64032
X1.3	120	2.00	5.00	3.9167	.69310
X1.4	120	2.00	5.00	3.6917	.74242
X1.5	120	2.00	5.00	3.9167	.75128
X1.6	120	2.00	5.00	3.5333	.74398
X1.7	120	3.00	5.00	4.1417	.65203
X1.8	120	2.00	5.00	4.1250	.72833
X1.9	120	2.00	5.00	4.1417	.70169
Valid N (listwise)	120				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	21	17.5	17.5	17.5
Setuju	65	54.2	54.2	71.7
Sangat Setuju	34	28.3	28.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
Netral	24	20.0	20.0	20.8
Setuju	74	61.7	61.7	82.5
Sangat Setuju	21	17.5	17.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.5	2.5	2.5
	Netral	25	20.8	20.8	23.3
	Setuju	71	59.2	59.2	82.5
	Sangat Setuju	21	17.5	17.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.5	2.5	2.5
	Netral	48	40.0	40.0	42.5
	Setuju	52	43.3	43.3	85.8
	Sangat Setuju	17	14.2	14.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3
	Netral	27	22.5	22.5	25.8
	Setuju	64	53.3	53.3	79.2
	Sangat Setuju	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.2	4.2
	Netral	59	49.2	49.2	53.3
	Setuju	43	35.8	35.8	89.2
	Sangat Setuju	13	10.8	10.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	15.0	15.0	15.0
	Setuju	67	55.8	55.8	70.8
	Sangat Setuju	35	29.2	29.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Netral	22	18.3	18.3	19.2
	Setuju	58	48.3	48.3	67.5
	Sangat Setuju	39	32.5	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Netral	19	15.8	15.8	16.7
	Setuju	62	51.7	51.7	68.3
	Sangat Setuju	38	31.7	31.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 12 Distribusi Jawaban *Turnover Intention* (Y)**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	120	1.00	4.00	2.3750	.63593
Y1.2	120	1.00	3.00	1.9917	.61488
Y1.3	120	1.00	3.00	1.8667	.56410
Y1.4	120	1.00	3.00	1.6833	.56484
Y1.5	120	1.00	4.00	1.8750	.61579
Y1.6	120	1.00	4.00	2.7667	.69492
Valid N (listwise)	120				

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	5.8	5.8	5.8
Tidak Setuju	64	53.3	53.3	59.2
Netral	46	38.3	38.3	97.5
Setuju	3	2.5	2.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	23	19.2	19.2	19.2
Tidak Setuju	75	62.5	62.5	81.7
Netral	22	18.3	18.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	28	23.3	23.3	23.3
Tidak Setuju	80	66.7	66.7	90.0
Netral	12	10.0	10.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	44	36.7	36.7	36.7
Tidak Setuju	70	58.3	58.3	95.0
Netral	6	5.0	5.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	30	25.0	25.0	25.0
Tidak Setuju	76	63.3	63.3	88.3
Netral	13	10.8	10.8	99.2
Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
Tidak Setuju	40	33.3	33.3	35.0
Netral	62	51.7	51.7	86.7
Setuju	16	13.3	13.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 13 Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.558**	.525**	.523**	.618**	.456**	.520**	.574**	.541**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	.558**	1	.731**	.574**	.604**	.541**	.574**	.570**	.578**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	.525**	.731**	1	.603**	.697**	.576**	.560**	.570**	.528**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	.523**	.574**	.603**	1	.662**	.772**	.585**	.600**	.594**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.618**	.604**	.697**	.662**	1	.621**	.581**	.541**	.539**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

X1.6	Pearson Correlation	.456**	.541**	.576**	.772**	.621**	1	.546**	.605**	.553**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	.520**	.574**	.560**	.585**	.581**	.546**	1	.771**	.746**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.8	Pearson Correlation	.574**	.570**	.570**	.600**	.541**	.605**	.771**	1	.723**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.9	Pearson Correlation	.541**	.578**	.528**	.594**	.539**	.553**	.746**	.723**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Total_X	Pearson Correlation	.734**	.789**	.802**	.826**	.817**	.793**	.815**	.826**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

b. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.524**	.375**	.404**	.464**	.352**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.2	Pearson Correlation	.524**	1	.481**	.573**	.508**	.349**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.3	Pearson Correlation	.375**	.481**	1	.552**	.629**	.370**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.4	Pearson Correlation	.404**	.573**	.552**	1	.513**	.324**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.5	Pearson Correlation	.464**	.508**	.629**	.513**	1	.363**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Y1.6	Pearson Correlation	.352**	.349**	.370**	.324**	.363**	1	.646**

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Total_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson Correlation	.711**	.775**	.758**	.748**	.783**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	120	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	9

b. Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	120	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	120	100.0

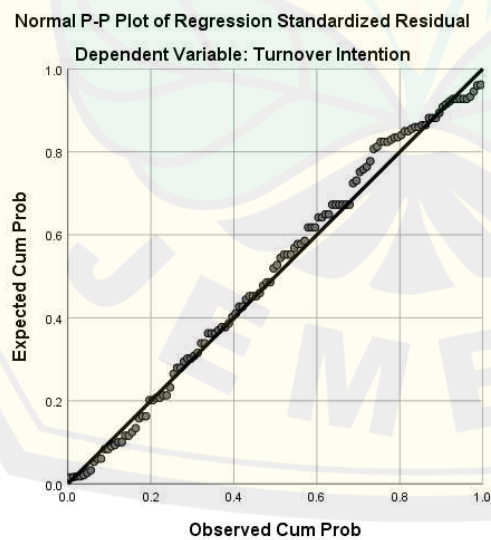
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

Lampiran 15 Hasil Uji Normalitas

a. Normalitas P-Plot



b. *Kolmogorov-Smirnov***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49171297
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.041
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 16 Hasil Uji Lineritas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention	*Between Groups	(Combined)	260.318	20	13.016	2.101	.009
Lingkungan Kerja		Linearity	134.764	1	134.764	21.755	.000
		Deviation from Linearity	125.553	19	6.608	1.067	.396
Within Groups			613.274	99	6.195		
Total			873.592	119			

Lampiran 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.156	.909			2.371	.019
Lingkungan Kerja	-.003	.025		-.010	-.111	.912

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 18 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.020	1.625		12.324	.000
	Lingkungan Kerja	-.210	.045	-.393	-4.639	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 19 Hasil Uji t (Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.020	1.625		12.324	.000
	Lingkungan Kerja	-.210	.045	-.393	-4.639	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 20 Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.147	2.50225

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Lampiran 21 r Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 22 t Tabel

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 23 Surat Ijin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Laman : lp2m.unej.ac.id - Email : ijinpenelitian@gmail.com

Nomor : 04163 /DST/UN25.C1/LT/2026
Perihal : Pemohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

13 Mei 2026

Yth. Direksi
PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan
Di
Pasuruan

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 3226/DST/UN25.B2/PG/2026 tanggal 11 Mei 2026 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Gita Ayu Cahyani
NIM : 220910202073
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Desa Pucangsari Sawur, Purwosari, Pasuruan
Judul Penelitian : "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Inkor Bola Pacific"
Lokasi Penelitian : PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan
Pelaksanaan : Bulan Mei-Juni 2026

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

n. Kepala
Sekretaris II,

Juwita, S.Kom., M.MT.
NIP. 198110202014042001

Tembusan Yth.
1. Wadep Bidang Akademik FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.

Lampiran 24 Surat Izin Penelitian Perusahaan

SURAT IJIN MELAKUKAN PENELITIAN

No. 041/IBP/S-Ket/VI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini atas nama Pimpinan PT.Inkor Bola Pacific,
menerangkan bahwa :

Nama : GITA AYU CAHYANI
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
NIM : 220910202073

Yang bersangkutan dapat melakukan penelitian di PT. Inkor Bola Pacific sesuai waktu
yang telah disepakati, sesuai surat permohonan No. 04163/DST/UN25.C1/LT/2026.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dipergunakan sebagaimana perlunya.

Sukorejo, 23 Juni 2026


Hendrikus Jemmy AL
HRM

Cc:
- File

Factory & Office:
Jl. Raya Surabaya - Malang, Km 52.53
Sukorejo, Pasuruan 67161, Indonesia
Telp. (0343) 632810 (Hunting)
Fax. (0343) 631218
Email. cs@proteam.co.id
Website. www.proteam.co.id

Surabaya Marketing Office:
Graha SA 8th Floor
Jl. Raya Gubeng, 19-21
Surabaya 60281, Indonesia
Telp. (031) 5049215 (Hunting)
Fax. (031) 5022266
Email. marketingsby@proteam.co.id

Jakarta Marketing Office:
Komplek Harmoni Plaza Blok A No. 20
Jl. Suryanegara
Jakarta Pusat 10130, Indonesia
Telp. (021) 6319074 6380218 (Hunting)
Fax. (021) 63856033
Email. marketingkt@proteam.co.id