Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)
ipssj.com ippsj2024@gmail.com E-ISSN: 3064-4011

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. LANA HARITA INDONESIA

Salsabilla Avrilia Andriani[1], Rio Haribowo[2]
[1-2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Indonesia
*Corresponden gmail: salsabillabebel@gmail.com[1],rio.haribowo@feb.unmul.ac.id[2]

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Lanna Harita Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Populasi penelitian berjumlah 228 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 145 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan koefisien regresi sebesar -0,268 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan koefisien regresi sebesar - 0,515 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,551, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 55,1% variasi *turnover intention*, sedangkan 44,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Turnover Intention.

Abstract: *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee turnover intention at PT Lanna Harita Indonesia, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods by collecting data through distributing questionnaires to employees. The research population was 228 employees, while the sample used was 145 respondents who were determined using the Slovin formula with an error rate of 5%. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics 22 software. The results showed that the work environment had a negative and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of -0.268 and a significance value of 0.000 <0.05. Work discipline also has a negative and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of -0.515 and a significance value of 0.000 <0.05. Simultaneously, the work environment and work discipline show a significant influence on turnover intention. The results of the coefficient of determination show an R^2 value of 0.551, which means that the work environment and work discipline are able to explain 55.1% of the variation in turnover intention, while the remaining 44.9% is explained by other factors outside this research. Based on these results, it can be concluded that the better the work environment and the higher the employee's work discipline, the lower the employee's tendency to leave the company.*
Keywords*: Work Environment, Work Discipline, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan elemen paling penting dalam setiap organisasi karena memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan bersama. Seperti yang diungkapkan oleh Werther dan Keith Davis, sumber daya manusia adalah individu yang siap, memiliki kemauan, dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja manusia atau SDM adalah aset organisasi yang tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga berperan aktif melalui kompetensi dan semangatnya dalam mendorong kemajuan organisasi.

Dalam persaingan global yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi sangat bergantung pada pengembangan SDM. Di era disrupsi pada revolusi industri 4.0, khususnya dalam pengembangan tenaga pendidikan, dituntut kualitas SDM penyelenggara institusi untuk meningkatkan kualitas layanan kelembagaan agar menjadi poin penting dalam memenuhi harapan konsumen. Selain itu, permasalahan sistem pendidikan di Indonesia, seperti

rendahnya sistem manajemen dan etos kerja, serta kualitas dan kuantitas pendidik yang kurang memadai, semakin menegaskan pentingnya pengembangan SDM. Dari fenomena tersebut, pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk meningkatkan nilai (*values*), kualitas, dan kuantitas SDM bagi organisasi maupun bangsa. Kemajuan negara-negara maju juga didukung oleh SDM yang berkualitas. Secara makro, selain sumber daya alam, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pembangunan.

Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia sangat penting, karena semakin baik disiplin pegawai dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, sehingga akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik juga menunjukkan bahwa organisasi mampu memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya. Dari disiplin tersebut dapat diketahui nilai kualitas kerja para pegawai.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja memiliki peran penting sebagai dukungan strategi jangka panjang, alat penilaian, pengendalian, serta peningkatan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang baik, seperti suasana yang aman dan nyaman, penyediaan fasilitas serta alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, akan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas menunjukkan keberhasilan suatu organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan gairah kerja karyawan.

Turnover merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap organisasi atau perusahaan. Turnover adalah siklus keluar-masuknya karyawan dalam suatu perusahaan yang melibatkan fungsi manajemen sumber daya manusia. *Turnover* memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah perusahaan dapat memperoleh karyawan baru dengan kualifikasi, keterampilan (skill), dan loyalitas yang lebih baik. Namun, dampak negatifnya adalah perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki posisi strategis serta keterampilan yang mumpuni. Tingkat turnover yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan, karena dapat memicu karyawan lain untuk melakukan hal yang sama, yaitu resign.

PT Lanna Harita Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dengan kantor pusat di Jakarta dan memiliki anak perusahaan besar di Samarinda. Perusahaan ini membutuhkan peranHumas (*Public Relations*) yang aktif dalam menjalin hubungan baik dengan lingkungannya. Tinjauan dan evaluasi perlu dilakukan secara berkala untuk memperoleh gambaran objektif mengenai pelaksanaan kegiatan dan perbaikannya dari tahun ke tahun. Dari sudut pandang manajemen operasional, tenaga kerja PT Lanna Harita Indonesia dituntut untuk mengelola penggunaan faktor produksi secara maksimal guna membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk memelihara dan mempertahankan produktivitas kerja yang optimal.

Fenomena yang terjadi di PT Lanna Harita Indonesia berkaitan dengan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Tingginya tingkat turnover karyawan menjadi salah satu masalah utama yang mengakibatkan hilangnya tenaga kerja dengan keterampilan dan pengalaman penting. Hal ini berdampak pada kestabilan *operasional* serta pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Selain itu, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas dan produktivitas SDM, terutama dalam menghadapi era disrupsi teknologi dan globalisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada pengembangan SDM yang berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta meningkatkan manajemen SDM guna meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Lanna Harita Indonesia. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Setiap jawaban diukur menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lana Harita Indonesia yang berjumlah 228 orang. Sementara itu, menurut Sugiyono (2019:127), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 145 responden. Sampel tersebut digunakan untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Lana Harita Indonesia.

Jenis, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Lanna Harita Indonesia. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan *turnover intention* (Y). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan (Sudaryono & Rahayu, 2013). Skala Likert terdiri atas lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju sekali (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dengan membandingkan nilai (r_{hitung}) dan (r_{tabel}), serta uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria lebih dari 0,60. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui koefisien determinasi (R^2), uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan, dan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,268 dan disiplin kerja sebesar -0,515, dengan nilai signifikansi keduanya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Lanna Harita Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat. Suatu item dapat dikatakan valid apabila memenuhi dua kriteria, yaitu:

a. Nilai r hitung > r tabel maka dapat dikatakan valid. Jika sebaliknya nilai r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid.
b. Nilai signifikansi < 5% (0,05), maka item dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Degree of freedom (df) = n – 2, dimana n = 145, sehingga:df = 145 – 2 = 143. Berdasarkan tabel r, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,163. Dengan demikian, jika r hitung > 0,163 dan sig < 0,05 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,612	0,163	Valid
	X1.2	0,645	0,163	Valid
	X1.3	0,701	0,163	Valid
	X1.4	0,688	0,163	Valid
	X1.5	0,673	0,163	Valid
	X1.6	0,659	0,163	Valid
	X1.7	0,721	0,163	Valid
	X1.8	0,695	0,163	Valid
	X1.9	0,667	0,163	Valid
	X1.10	0,702	0,163	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,734	0,163	Valid
	X2.2	0,756	0,163	Valid
	X2.3	0,711	0,163	Valid
	X2.4	0,745	0,163	Valid
	X2.5	0,728	0,163	Valid
	X2.6	0,769	0,163	Valid
	X2.7	0,752	0,163	Valid
	X2.8	0,781	0,163	Valid
	X2.9	0,743	0,163	Valid
	X2.10	0,765	0,163	Valid
***Turnover Intention* (Y)**	Y1	0,812	0,163	Valid
	Y2	0,798	0,163	Valid
	Y3	0,845	0,163	Valid
	Y4	0,821	0,163	Valid
	Y5	0,833	0,163	Valid
	Y6	0,809	0,163	Valid
	Y7	0,857	0,163	Valid
	Y8	0,836	0,163	Valid
	Y9	0,842	0,163	Valid
	Y10	0,829	0,163	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai □□□□□□lebih besar dari □ℎ□□□□□ sebesar 0,163. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dengan jumlah responden sebanyak 145 orang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,812	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,846	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,871	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.10, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,812, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,846, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,871. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linear

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antara variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1**)** dan Disiplin Kerja (X2**)** terhadap variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y**).** Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 145 responden**.**

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,210	1,432		3,639	0,000
X1 (Lingkungan Kerja)	-0,268	0,062	-0,312	-4,323	0,000
X2 (Disiplin Kerja)	-0,515	0,070	-0,528	-7,357	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan Y = 5,210 – 0,268X1 – 0,515X2 + e. Nilai konstanta sebesar 5,210 menunjukkan nilai turnover intention ketika lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol. Koefisien lingkungan kerja sebesar -0,268 dan disiplin kerja sebesar -0,515 menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *variabel independen,* yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam mempengaruhi variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,742	0,551	0,545	1,48210

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa sebesar 55,1% variasi *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sementara itu, sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Ketetapan Model (Uji F)

ANOVA[a]					
Model	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Regression	128,450	2	64,225	29,842	0,000
Residual	152,550	142	1,074		
Total	281,000	144			

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4..5 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 29,842, sedangkan F tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan df1 = 2 dan df2 = 142 adalah sebesar 3,06. Karena 29,842 > 3,06 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention.*

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y) secara parsial. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,976 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Signifikansi Parsial (t)

Coefficients[a]					
Model	**Unstandardized B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
(Constant)	2,910	1,050		2,771	0,006
Lingkungan Kerja (X1)	-0,268	0,062	-0,320	-4,323	0,000

Disiplin Kerja (X2)	-0,515	0,070	-0,585	-7,357	0,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -4,323 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -7,357 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti disiplin kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja, semakin rendah turnover intention karyawan PT Lanna Harita Indonesia.

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	B	Alpha 5%	Sig.	Pembahasan	Keputusan Hasil
H1	Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention	- 0,268	0,05	0,000	Nilai B sebesar -0,268 menunjukkan arah pengaruh negatif Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.	H_1 diterima
H2	Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention	- 0,515	0,05	0,000	Nilai B sebesar -0,515 menunjukkan arah pengaruh negatif Disiplin Kerja terhadap Turnover Intention dan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.	H_2 diterima

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar-0,268 yang menunjukkan arah negatif, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar -4,323 lebih besar dari t tabel 1,976 (secara absolut). Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention diterima.

Berdasarkan hasil tabulasi, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada aspek suasana kerja yang kondusif, yang menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada aspek fasilitas kerja, yang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kekurangan yang dirasakan oleh karyawan terkait sarana dan prasarana kerja.Meskipun secara umum tingkat lingkungan kerja berada pada kategori baik (setuju), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menekan tingkat *Turnover Intention*. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis mampu meningkatkan kepuasan kerja serta keterikatan karyawan terhadap

perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Sebagai contoh dalam dunia kerja, *Netflix* dikenal berani mengambil keputusan untuk memberhentikan karyawan yang dianggap toxic atau memberikan dampak negatif terhadap tim. Perusahaan ini menilai bahwa perilaku seperti menciptakan konflik, tidak kooperatif, dan merusak suasana kerja dapat mengganggu kenyamanan serta kinerja karyawan lainnya. Oleh karena itu, menjaga lingkungan kerja tetap sehat menjadi hal yang penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Made Purnama Sari (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti adanya konflik dan hubungan kerja yang kurang harmonis, berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin buruk kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, jika dikaitkan dengan penelitian pada PT. Lana Harita Indonesia, menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari perilaku toxic menjadi sangat penting untuk menekan tingkat *Turnover Intention* karena karyawan akan merasa lebih nyaman dan betah dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,515, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar -7,357 lebih besar dari t tabel 1,976 (secara absolut). Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention diterima.

Berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden, indikator dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada aspek kepatuhan terhadap peraturan kerja, yang mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki tingkat ketaatan yang baik terhadap aturan perusahaan. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah terdapat pada aspek tanggung jawab kerja, yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal konsistensi menjalankan tugas. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja berada dalam kategori baik (setuju), sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup tinggi. Tingginya disiplin kerja ini berkontribusi dalam menekan tingkat *Turnover Intention*.

Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mencerminkan kurangnya keterikatan terhadap organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan *Turnover Intention.*

Sebagai contoh dalam dunia kerja, Toyota dikenal memiliki budaya disiplin kerja yang sangat kuat melalui sistem *Toyota Production System (TPS)* yang menekankan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab individu dalam setiap proses kerja. Dalam sistem ini, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara konsisten sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga tercipta keteraturan dan efisiensi kerja yang tinggi. Budaya disiplin yang diterapkan tersebut tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Rustiarini (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berpengaruh dalam menurunkan *turnover intention* karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan keterikatan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, jika dikaitkan dengan penelitian pada PT. Lana Harita Indonesia, penerapan disiplin kerja yang baik dapat menjadi salah satu strategi penting dalam menekan tingkat *Turnover Intention* karena karyawan lebih terarah, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap turnover intention karyawan PT Lanna Harita Indonesia, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan merasa lebih betah dalam bekerja. Disiplin kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mengurangi turnover intention karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan, keamanan, maupun hubungan antar karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Selain itu, penerapan disiplin kerja perlu dilakukan secara konsisten melalui penegakan aturan yang jelas, pemberian sanksi yang adil, serta penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan tanggung jawab karyawan sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat berkurang. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian lebih beragam. Selain itu, penggunaan metode wawancara sebagai pelengkap kuesioner dapat membantu memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai alasan karyawan ingin meninggalkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing. Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.

Dale-Olsen, H. (2016). Employee turnover. In *Research Handbook on Employee Turnover* (pp. 5–25). Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/978-1-78973-483-620201006

Derrick. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 6(1). https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 1–13.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal of Management*, *2*(2).

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jakarta: Sinar Jaya Offset.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendrarso, P. (2020). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi Menuju Era Vuca: Studi Fenomenologi Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Prosiding Seminar STIAMI*, *7*(2), 1–11.

Hidayat, R., Santoso, B., & Lestari, D. (2023). Pengaruh turnover terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*.

Jepry, J., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1), 1977–1987.

Juita, R. (2015). Efektifitas Penerapan Program Penanganan Turnover Karyawan Staf Manajemen PT. BEHAESTEX Group. *Al Tijarah*, *1*(2), 157. https://doi.org/10.21111/tijarah.v1i2.953

Luthfi M, M., Ismail, N. H., Solong, A., Maryati, & Dwiyanti, T. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, *4*(2), 130–137. https://doi.org/10.59065/jissr.v4i2.163

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.

Jakarta: Salemba Empat.

Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo (PPM).

Mulyana, A., Irawan, P. R., Taryanto, T., & Fa'uzobihi, F. (2024). The Effect of Turnover Intention on Employee Productivity of PT. Bangun Bersama Computindo Jakarta. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *8*(1), 301. https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.6180

Muviana, L. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 394–407. https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p394-40

Nadzifah. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *7*(3), 821–828.

Negassa, S. B. (2016). Antecedents and Consequences of Employee Attrition: A Review of Literature. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2868451

Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prasetyowati, E. A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Pratama, R., & Riofita, H. (2025). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.

Pratama, A. S., Abadiyah, R., & Andriani, D. (2025). *Pengaruh Person Job Fit, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV Citra Karya Abadi*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 9(2). https://doi.org/10.32493/drb.v9i2.59178

Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, *3*(6), 37–45. https://doi.org/10.4444/jisma.v3i6.379

Putri, D. N., Rahmawati, A., & Azahra, A. (2023). Strategi Mengurangi Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, *6*(2), 342–351. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v6i2.29845

Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV. Sah Media.

Ramadhani, R., & Bina, N. S. (2021). *Statistika Penelitian dan Pendidikan : Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Kencana.

Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan: Kajian Literatur*. Surabaya: Public Health Movement. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Rustiarini, N. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *7*(4), 1–10.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit KBM Indonesia.

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan IPTEK*, *13*(1), 31–44.

Sari, D. P., & Nugroho, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.

Sari, N. M. D. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(5), 1–13.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 756–765.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *9*(2), 119–128.

Siswanto, S. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soelistya, D., Sari, M. P., & Purnomo, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 13–21.

Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10(4), 1418–1427. https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32740

Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, *2*(2), 1–11.

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono.(2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D. (2012). *Uji Validitas dan Realibilitas Asumsi Klasik untuk Kesehatan*. Nuha Medika.

Surya, D. (2018). *Pengolahan dan analisis data penelitian*. Jakarta: Ditjen PMPTK.

Syahiruddin, S., Sudarsono, S., & Hidayat, R. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Konsep dan Fungsi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 45–56.

Todingbua, U. N., Saleh, H., & Suriani, S. (2024). Analisis Penerapan Fungsi MSDM terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Economy Business Development*, *6*(1), 12–23.

Tri Juniarti, A., & Putri, M. C. D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan. *Jurnal Rekayasa Sipil*, *8*(2), 89–95.

Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(1). https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527

Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto. (2022). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama).* Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1 (4), 622–629. https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591

Wiguna, W., Putra, A., & Sari, R. (2026). Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Journal of Management and Business*, *7*(8), 89–98.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *4*(2), 175–188.