



Indonesian Journal of Digital Business

Journal homepage: <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB>

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* KARYAWAN UMKM MAKANAN PADA *CAR FREE DAY* DI KOTA PADANG DENGAN LINGKUNGAN KERJA

SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Bunga Diva Rizano¹, Muhammad Oceano Fauzan², *

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence: E-mail: muhammadoceano@unp.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM makanan yang beroperasi pada kegiatan *Car Free Day* (CFD) di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 82 responden dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* serta tidak mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mampu meningkatkan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, tetapi belum mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa *turnover intention* karyawan UMKM makanan pada kegiatan *Car Free Day* di Kota Padang lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 10 July 2026

First Revised 12 July 2026

Accepted 13 July 2026

First Available online 15 July
2026

Publication Date 15 July 2026

Keyword:

Kepuasan Kerja, *Turnover*
Intention, Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Salah satu bentuk aktivitas UMKM yang berkembang di Kota Padang adalah UMKM makanan yang beroperasi pada kegiatan *Car Free Day* (CFD). Kegiatan ini menjadi peluang bagi pelaku usaha untuk meningkatkan pendapatan, namun di sisi lain juga menimbulkan berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait keberlangsungan tenaga kerja dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*).

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela sebagai bentuk penarikan diri dari pekerjaan akibat evaluasi negatif terhadap pekerjaannya (Hom et al., 2020). Tingginya tingkat *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya stabilitas operasional, serta menurunnya produktivitas kerja. Pada konteks UMKM makanan yang memiliki keterbatasan sumber daya dan sistem kerja yang fleksibel, permasalahan *turnover intention* menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya (Wibowo, 2017). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memenuhi harapan dan kebutuhan individu.

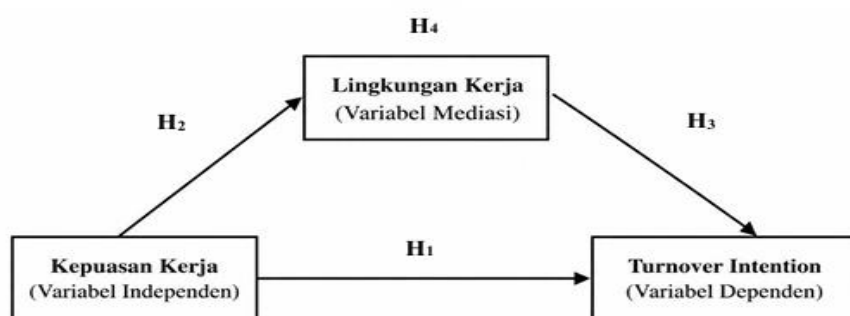
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention*. Penelitian Chen et al. (2019) dan Romeo et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian Sazili et al. (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* mengenai hubungan kedua variabel tersebut, terutama pada konteks UMKM yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi formal.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang diduga memengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut OECD (2017), lingkungan kerja merupakan kombinasi karakteristik pekerjaan yang mencakup aspek fisik, organisasi, dan psikososial yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pekerja. Pada UMKM makanan di kegiatan CFD, lingkungan kerja cenderung bersifat dinamis dan terbatas, seperti bekerja di ruang terbuka, paparan cuaca yang tidak menentu, keterbatasan fasilitas, serta intensitas kerja yang tinggi dalam waktu operasional yang singkat.

Kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga berpotensi meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja dan *turnover intention* juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. Nurramadhania et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan Haholongan (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Selain itu, penelitian yang menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* masih relatif terbatas, khususnya pada sektor UMKM makanan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami mekanisme hubungan antarvariabel tersebut.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM makanan yang beroperasi pada kegiatan *Car Free Day* di Kota Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perilaku karyawan pada sektor UMKM, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pelaku UMKM dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu menekan tingkat *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METHODS

a. Desain, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel secara objektif melalui pengujian hipotesis yang sistematis.

Strategi penelitian yang digunakan adalah *survey research* melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan desain

cross-sectional, di mana data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi dan persepsi responden secara aktual. Desain ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel penelitian serta memberikan gambaran mengenai kondisi responden pada saat penelitian dilakukan.

Penelitian dilaksanakan pada karyawan UMKM makanan yang beroperasi pada kegiatan *Car Free Day* (CFD) di Kota Padang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik UMKM makanan di kawasan CFD yang memiliki dinamika kerja yang tinggi, waktu operasional yang terbatas, serta lingkungan kerja yang cenderung bersifat terbuka dan fleksibel. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara cepat, beradaptasi dengan berbagai situasi kerja, dan tetap mempertahankan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, tingginya persaingan antar pelaku usaha serta adanya kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain menjadikan lokasi ini relevan sebagai objek penelitian dalam mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada tahun 2026, yang dimulai dari tahap penyusunan proposal, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian sesuai dengan jadwal penyelesaian skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Penelitian dilakukan pada saat kegiatan *Car Free Day* berlangsung sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi aktual yang dirasakan oleh karyawan UMKM makanan di Kota Padang.

b. Indikator Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, setiap variabel dioperasionalkan ke dalam sejumlah indikator yang mengacu pada landasan teori serta penelitian terdahulu yang relevan. Operasionalisasi variabel tersebut bertujuan agar setiap konstruk dapat diukur secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Rincian indikator masing-masing variabel disajikan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau niat karyawan UMKM makanan pada kegiatan <i>Car Free Day</i> (CFD) di Kota Padang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela.	1. <i>Thoughts of Quitting</i> (Pikiran untuk Keluar) 2. <i>Intention to Search for Alternatives</i> (Niat Mencari Pekerjaan Alternatif) 3. <i>Intention to</i>	Skala Likert (1–5)	(Hom et al., 2020)

			<i>Leave</i> (Niat untuk Meninggalkan Organisasi)		
2.	Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan UMKM makanan pada kegiatan <i>Car Free Day</i> (CFD) di Kota Padang sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja dan kondisi pekerjaan yang dijalani.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>) 2. Kepuasan terhadap gaji (<i>pay</i>) 3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi (<i>promotion opportunities</i>) 4. Kepuasan terhadap pengawasan atasan (<i>supervision</i>) 5. Kepuasan terhadap rekan kerja (<i>co-workers</i>)	Skala Likert (1–5)	(Wibowo, 2017)
3.	Lingkungan Kerja (Z)	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, organisasi, dan psikososial yang dirasakan oleh karyawan UMKM makanan pada kegiatan <i>Car Free Day</i> (CFD) di Kota Padang selama menjalankan pekerjaannya, yang dapat memengaruhi kesejahteraan, kesehatan, dan kinerja karyawan.	1. <i>Physical Work Environment</i> 2. <i>Work Intensity</i> 3. <i>Working Time Quality</i> 4. <i>Job Autonomy and Control</i> 5. <i>Social Environment at Work</i> 6. <i>Job Security and Career Prospects</i> 7. <i>Meaningfulness of Work</i>	Skala Likert (1–5)	(OECD, 2017)

Sumber: Data Diolah (2026)

c. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis

hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel, yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menguji model penelitian yang bersifat prediktif, tidak mensyaratkan distribusi data normal, serta dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil dan model penelitian yang kompleks (Hair et al., 2012).

Analisis data dilakukan melalui dua tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dengan batas minimal 0,70, meskipun nilai di atas 0,60 masih dapat diterima pada penelitian yang bersifat eksploratif. Selain itu, validitas konvergen juga diukur menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari 0,50. Selanjutnya, validitas diskriminan dievaluasi melalui nilai *cross loading*, di mana setiap indikator harus memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Reliabilitas konstruk diukur menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan nilai minimal 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Selanjutnya, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui hubungan antarvariabel laten dalam penelitian. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Selain itu, pengujian juga dilakukan melalui nilai *path coefficient* untuk mengetahui arah hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan memperhatikan nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Selanjutnya, pengujian efek mediasi dilakukan untuk menganalisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui lingkungan kerja. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mampu menjadi mekanisme mediasi dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan UMKM makanan yang beroperasi pada kegiatan *Car Free Day* (CFD) di Kota Padang. Apabila nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, maka variabel lingkungan kerja dinyatakan mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3. RESULTS AND DISCUSSION

a. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk memberikan gambaran mengenai profil responden, penelitian ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja. Penyajian karakteristik tersebut bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kondisi umum responden sebagai subjek penelitian sehingga dapat mendukung interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif. Rincian karakteristik responden disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Tabel Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1.	Laki Laki	33	40,2%
2.	Perempuan	49	59,8%
Masa Kerja			
3.	Kurang dari 1 tahun	32	39%
4.	1-3 tahun	32	39%
5.	3-5 tahun	15	18,3%
6.	Lebih dari 5 tahun	3	3,7%

Sumber: Data Diolah (2026)

2) Total Capaian Responden

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji/upah), *promotion opportunities* (kesempatan promosi), *supervision* (pengawasan), dan *co-workers* (rekan kerja). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,65 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 69,51% yang berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan UMKM makanan pada kegiatan *Car Free Day* (CFD) di Kota Padang berada pada tingkat yang cukup baik. Sebagian besar responden telah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan yang dijalankan, hubungan dengan rekan kerja, maupun pengawasan yang diberikan oleh pemilik usaha. Indikator pengawasan dan rekan kerja memperoleh nilai TCR tertinggi, yaitu sebesar 70,00%, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja telah terjalin dengan cukup baik. Namun demikian, indikator pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai TCR yang relatif lebih rendah, yaitu sebesar 68,90%, sehingga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek pekerjaan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan.

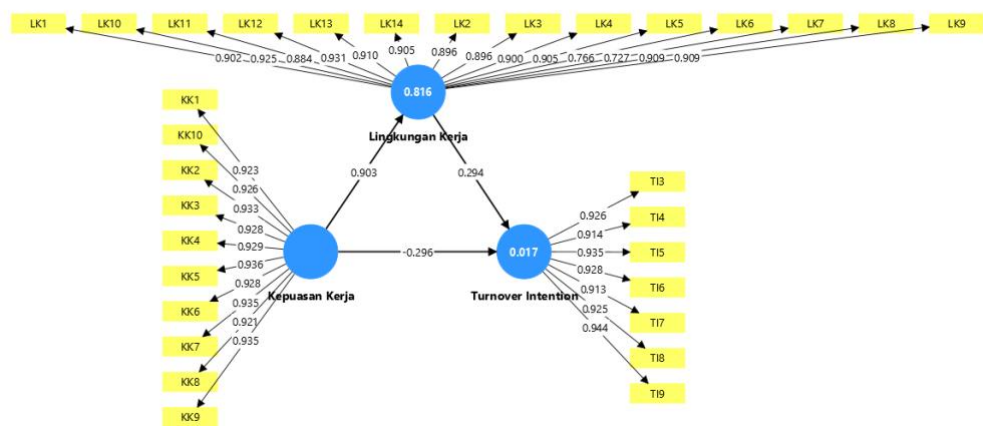
Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan tujuh indikator, yaitu *physical and social environment*, *work intensity*, *working time quality*, *job autonomy and control*, *social environment at work*, *job security and career prospects*, serta *meaningfulness of work*. Berdasarkan hasil pengolahan data,

diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,52 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 70,64% yang berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan UMKM makanan pada kegiatan CFD di Kota Padang cukup mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebagian besar responden menilai bahwa hubungan sosial di tempat kerja telah berjalan dengan baik dan pekerjaan yang dilakukan memiliki makna bagi diri mereka. Indikator lingkungan sosial memperoleh nilai TCR tertinggi sebesar 71,46%, yang menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan maupun dengan pemilik usaha telah terjalin secara cukup harmonis. Namun demikian, indikator kualitas waktu kerja memperoleh nilai TCR yang relatif lebih rendah, yaitu sebesar 69,51%, sehingga menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja dan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Variabel *turnover intention* diukur menggunakan tiga indikator, yaitu *thoughts of quitting* (pikiran untuk keluar), *intention to search for alternatives* (niat mencari pekerjaan alternatif), dan *intention to leave* (niat untuk meninggalkan pekerjaan). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,65 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 73,16% yang berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM makanan pada kegiatan CFD di Kota Padang memiliki tingkat keinginan yang cukup untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebagian responden masih mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja yang lebih baik dan lebih stabil. Indikator niat untuk meninggalkan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar 3,68 dengan TCR sebesar 73,73%, yang menunjukkan bahwa kecenderungan responden untuk benar-benar meninggalkan pekerjaannya relatif lebih tinggi dibandingkan kecenderungan untuk sekadar memikirkan keluar atau mencari pekerjaan alternatif. Sementara itu, indikator pikiran untuk keluar memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,61 dengan TCR sebesar 72,35%, sehingga menunjukkan bahwa sebagian responden pernah memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun kecenderungan tersebut masih berada pada tingkat sedang.

3) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian dalam mengukur setiap konstruk laten yang digunakan. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat. Model pengukuran pada penelitian ini disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. Nilai *Outer Loading*

Berdasarkan gambar 2, seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada variabel kepuasan kerja, nilai *outer loading* berada pada rentang 0,921 hingga 0,936. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja, nilai *outer loading* berada pada rentang 0,727 hingga 0,931. Pada variabel turnover intention, nilai *outer loading* berada pada rentang 0,892 hingga 0,924. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity* dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Selain itu, eliminasi terhadap indikator TI1 dan TI2 pada tahap pertama berhasil meningkatkan kualitas model pengukuran, sehingga seluruh indikator yang digunakan pada tahap kedua dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Selain itu, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,864, variabel lingkungan kerja sebesar 0,783, dan variabel *turnover intention* sebesar 0,858. Seluruh nilai AVE tersebut berada di atas batas minimum sebesar 0,50, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator yang membentuknya. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*, dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik, sehingga seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Selanjutnya, validitas diskriminan (*discriminant validity*) dievaluasi melalui nilai *cross loading* pada masing-masing indikator. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Pada variabel kepuasan kerja, nilai *cross loading* berada pada rentang 0,921 hingga 0,936, yang lebih tinggi dibandingkan nilai *loading* terhadap variabel

lingkungan kerja maupun *turnover intention*. Pada variabel lingkungan kerja, nilai *cross loading* berada pada rentang 0,727 hingga 0,931, sedangkan pada variabel *turnover intention*, nilai *cross loading* berada pada rentang 0,913 hingga 0,944. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu membedakan konstruk yang diukurnya dengan baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, sehingga masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dari konstruk lainnya dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.984	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.981	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.977	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability*, diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,984, lingkungan kerja sebesar 0,981, dan *turnover intention* sebesar 0,977. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk laten secara konsisten dan stabil. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

4) Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran (*outer model*) memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel laten berdasarkan model konseptual serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian.

Tabel 4. R.square

Variabel	R square	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.816	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.017	valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Pada tabel 4, nilai *R-Square* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,816, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi lingkungan kerja sebesar 81,6%, sedangkan sisanya

sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel lingkungan kerja tergolong kuat. Selanjutnya, nilai *R-Square* pada variabel *turnover intention* sebesar 0,017, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 1,7%, sedangkan sisanya sebesar 98,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkan pedoman evaluasi model struktural, nilai *R-Square* tersebut termasuk dalam kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel *turnover intention* masih sangat rendah. Meskipun demikian, nilai *R-Square* yang rendah tidak serta-merta menunjukkan bahwa model penelitian tidak layak digunakan, melainkan mengindikasikan bahwa *turnover intention* pada karyawan UMKM makanan di kegiatan *Car Free Day* Kota Padang masih dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model penelitian tetap dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, meskipun kemampuan prediktifnya terhadap variabel *turnover intention* masih terbatas.

5) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antarvariabel dalam model struktural. Pengujian dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS 4 dengan memperhatikan nilai *t-statistic* dan *p-value* sebagai dasar pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan pengujian dua arah (*two-tailed*) karena menguji signifikansi hubungan antarvariabel pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Sebaliknya, hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai *t-statistic* < 1,96 dan *p-value* > 0,05. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Direct Effect*

Variabel	<i>Orginal sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>	Ket.
Kepuasan Kerja -> Lingkungan Kerja (H_2)	0.903	0.905	0.015	59.184	0.000	Diterima

Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i> (H_1)	-0.296	-0.303	0.267	1.109	0.267	Ditolak
Lingkungan Kerja -> <i>Turnover Intention</i> (H_3)	0.294	0.304	0.273	1.077	0.281	Ditolak

Sumber: Data Diolah (2026)

Table 6. Hasil Pengujian *Indirect Effect*

Variabel	<i>Orginal sample</i> (O)	<i>Sample mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Value</i>	Ket.
Kepuasan Kerja -> Lingkungan Kerja -> <i>Turnover Intention</i> (H_4)	0.266	0.275	0.248	1.072	0.284	Ditolak

Sumber: Data Diolah (2026)

b. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil pengaruh antar variabel sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar -0,296, nilai *t-statistic* sebesar 1,109, dan *p-value* sebesar 0,267. Nilai *t-statistic* yang lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan UMKM makanan pada kegiatan *Car Free Day* di Kota Padang belum mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara signifikan. Meskipun koefisien yang diperoleh menunjukkan arah hubungan negatif, peningkatan kepuasan kerja belum tentu diikuti dengan penurunan *turnover intention*.

Menurut Luthans et al. (2021), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi

cenderung merasa nyaman dan bertahan dalam pekerjaannya. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut belum sepenuhnya terjadi pada karyawan UMKM makanan di CFD Kota Padang.

Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pada UMKM makanan CFD yang bersifat sementara, memiliki waktu operasional yang terbatas, serta tingginya tingkat fleksibilitas tenaga kerja. Karyawan cenderung menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan sementara atau tambahan sehingga keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sazili et al. (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu mampu menurunkan *turnover intention* secara signifikan pada kondisi organisasi tertentu. Dengan demikian, *turnover intention* pada karyawan UMKM makanan di CFD Kota Padang kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,903, nilai *t-statistic* sebesar 59,184, dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka rasakan. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, dan mendukung terciptanya kondisi kerja yang positif.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap kondisi lingkungan kerja, baik dari segi hubungan antar rekan kerja, kenyamanan tempat kerja, maupun suasana kerja secara keseluruhan. Dalam konteks UMKM makanan pada kegiatan CFD, lingkungan kerja yang terbentuk sangat dipengaruhi oleh interaksi sosial antar karyawan dan pemilik usaha. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan lebih mudah beradaptasi dan memandang lingkungan kerja secara lebih positif.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,294, nilai *t-statistic* sebesar 1,077, dan *p-value* sebesar 0,281. Nilai *t-statistic* yang lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* yang lebih besar dari 0,05

menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum mampu mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara signifikan. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja yang baik seharusnya dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Namun, pada penelitian ini kondisi tersebut belum terbukti secara empiris.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pada UMKM makanan CFD yang cenderung bersifat fleksibel dan tidak memiliki sistem kerja formal seperti perusahaan besar. Karyawan kemungkinan lebih mempertimbangkan faktor lain, seperti pendapatan, kestabilan pekerjaan, peluang kerja yang lebih baik, dan kebutuhan ekonomi dibandingkan kondisi lingkungan kerja.

Selain itu, nilai *R-Square turnover intention* yang hanya sebesar 0,017 menunjukkan bahwa hanya 1,7% variasi *turnover intention* yang mampu dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 98,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* pada karyawan UMKM makanan di CFD Kota Padang dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mediasi, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,266, nilai *t-statistic* sebesar 1,072, dan *p-value* sebesar 0,284. Nilai *t-statistic* yang lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Meskipun kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, namun lingkungan kerja belum mampu meneruskan pengaruh tersebut menjadi penurunan *turnover intention*. Dengan kata lain, peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak secara tidak langsung mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya melalui lingkungan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaan pada sektor UMKM makanan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya, seperti tingkat upah, peluang kerja alternatif, keamanan kerja, serta kondisi ekonomi individu.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil pengujian hipotesis sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, lingkungan kerja belum dapat berfungsi sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM makanan yang beroperasi pada kegiatan *Car Free Day* (CFD) di Kota Padang. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti tingkat pendapatan, peluang kerja alternatif, keamanan kerja, serta kondisi ekonomi individu.

Di sisi lain, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula persepsi mereka terhadap kondisi lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki penilaian yang lebih positif terhadap lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, termasuk hubungan sosial, kenyamanan kerja, serta makna pekerjaan yang dijalankan. Namun demikian, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan belum mampu menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *turnover intention* pada karyawan UMKM makanan di kegiatan CFD Kota Padang lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja tidak secara langsung mampu menurunkan *turnover intention* melalui perbaikan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* karyawan UMKM makanan pada kegiatan *Car Free Day* di Kota Padang tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memberikan kontribusi lebih besar terhadap terbentuknya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

5. REFERENCES

- A.Judge, S. P. R. T. (2018). *Organizational Behavior*.
- Adi Irawan Setiyanto, S. N. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. 5(1), 105–110.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- And, U. S., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). *The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency*. 22(5), 13–19. <https://doi.org/10.9790/487X-2205061319>
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). *Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study*. *BMC Public Health*, 1–10.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2013). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Haholongan, R. (2018). STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERUSAHAAN *Jurnal Manajemen Indonesia*. 61–67.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). *An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research*. 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hom et al. (2020). *EMPLOYEE RETENTION AND TURNOVER*.
- Irawan, C. F., Made, N., & Widiastini, A. (2026). *Amkop Management Accounting Review (AMAR) Job Satisfaction, Work Environment, and Organizational Commitment as Predictors of Turnover Intention among "Richness" Bali Art Instructors*. 6(1), 583–597. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3660>
- John W. Creswell, J. D. C. (2023). *RESEARCH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach (Issue May 2026)*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meilano, M. R. A. dan R. N. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurramadhania, K. P., Idulfilastri, R. M., Studi, P., Fakultas, P., & Universitas, P. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN *STARTUP*. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–10.

- OECD. (2017). *Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. Publishing, Paris. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/9789264278240-en>
- Revania Selvika Sari, A. S. (2024). *Journal Manajemen dan Bisnis*. 7(1).
- Rian Andriani, Disman Disman, Eeng Ahman, B. S. (2023). *EMPIRICAL EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT, JOB SATISFACTION AND WORK*. 9(1), 129–140.
- Rismayanti, R. D., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Ilmu, J., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Romeo et al. (2020). *Job Satisfaction and Turnover Intention Among People With Disabilities Working in Special Employment Centers : The Moderation Effect of Organizational Commitment*. *Frontiers in Psychology*, 11(June), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>
- Sazili et al. (2022). *Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction*. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholikhah, A. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Agnes Beauty Center Wonosobo* *The Effect of Job Satisfaction, Job Stress, Work Environment, and Organizational Commitment on Turnover Intention at Agnes Beauty Center*. 3(1), 11–20.
- Sono, M. G., Annisa, S., Mubayyin, M. A., Karyono, S. M., Mardiah, A., Luwuk, U. M., Utara, U. S., Palu, U. M., & Adzkia, U. (2023). *Edunomika – Vol. 08, No. 01, 2023 THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION WITH SATISFICATION AS A MODERATING VARIABLE*. 08(01), 1–9.
- SUGIYONO, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Yücel, İ. (2012). *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*. 7(20), 44–58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>