



Pengaruh Gaya Hidup dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Indomaret di Wilayah Duren Sawit Jakarta Timur

Tarsisius Hengki Prasetya^{1*}, Desy Suryani², Martinus Wahyu Purnomo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: hengkyprasetya2@gmail.com

Diterima: 16-08-2026 | Disetujui: 22-08-2026 | Diterbitkan: 24-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of lifestyle and work environment on employee turnover intention at Indomaret in the Duren Sawit area, East Jakarta. The background of this study is based on the high employee turnover rate in the modern retail industry, which leads to increased recruitment and training costs. A consumerist lifestyle and an unsupportive work environment are suspected of driving employees to leave. This study uses a quantitative method with an associative approach. The study population consisted of 66 operational employees at 11 Indomaret stores, with a sample of 57 respondents selected using the Slovin's formula and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS version 26 program. The results showed that lifestyle has a positive and significant effect on employee turnover intention with a calculated t value of 6.046 > t table 2.002 and a significance value of 0.000 < 0.05. Work environment has a negative and significant effect with a calculated t value of -4.371 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, lifestyle and work environment have a significant effect on turnover intention, with a calculated F value of 24.225 and a significance value of 0.000 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.453 indicates that the two variables can explain 45.3% of the variation in turnover intention, while the remaining 54.7% is influenced by other factors outside the study. The results of this study indicate that lifestyle is a factor that increases turnover intention, while a good work environment is able to reduce it.

Keywords: Lifestyle, Work Environment, Employee Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya hidup dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Indomaret di Wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur. Latar belakang penelitian didasarkan pada tingginya tingkat turnover karyawan di industri ritel modern yang menyebabkan meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan. Gaya hidup konsumtif dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung diduga menjadi faktor yang mendorong karyawan ingin keluar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah 66 karyawan operasional toko Indomaret di 11 toko, dengan sampel sebanyak 57 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dengan nilai t hitung $6,046 > t$ tabel $2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan nilai t hitung $-4,371$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya hidup dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai F hitung $24,225 > F$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,453$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan $45,3\%$ variasi turnover intention, sedangkan sisanya $54,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya hidup merupakan faktor yang meningkatkan turnover intention, sementara lingkungan kerja yang baik mampu menurunkannya.

Kata kunci: Gaya Hidup, Lingkungan Kerja, Turnover Intention Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Prasetya, T. H. ., Suryani, D., & Purnomo, M. W. . (2026). Pengaruh Gaya Hidup dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Indomaret di Wilayah Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4850-4862. <https://doi.org/10.63822/03mjxy87>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang dimilikinya. Salah satu persoalan yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Turnover intention perlu mendapatkan perhatian karena dapat menjadi indikasi awal terjadinya pergantian karyawan secara aktual dan dapat memberikan dampak terhadap stabilitas kegiatan operasional perusahaan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi individu maupun organisasi (Wahyudi et al., 2024).

Fenomena turnover menjadi semakin relevan pada industri ritel modern. Karakteristik pekerjaan ritel yang berhubungan dengan pelayanan pelanggan, target penjualan, pembagian jadwal kerja, serta tuntutan operasional dapat memberikan tekanan tersendiri kepada karyawan. Pergantian karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan serta menyebabkan hilangnya pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan sebelumnya (Yazid et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor yang dapat mendorong munculnya turnover intention agar strategi mempertahankan karyawan dapat dilakukan secara lebih tepat.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan turnover intention adalah gaya hidup. Gaya hidup menggambarkan bagaimana seseorang menggunakan waktu, uang, serta sumber daya yang dimiliki dalam kehidupan sehari-hari (Salsabilla & Wicaksono, 2025). Perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin dipengaruhi perkembangan teknologi digital dapat mendorong perubahan pola konsumsi dan pengelolaan keuangan. Dalam penelitian ini, gaya hidup dilihat melalui pola konsumsi, pengelolaan keuangan, aktivitas sehari-hari, serta perilaku digital. Gaya hidup yang tidak terkendali dapat menimbulkan tekanan finansial dan pada kondisi tertentu mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan dengan penghasilan yang dianggap lebih tinggi.

Perkembangan teknologi digital juga memberikan kemudahan terhadap akses berbagai layanan keuangan dan aktivitas hiburan digital. Dalam skripsi ini, fenomena seperti penggunaan pinjaman online dan aktivitas digital yang berisiko ditempatkan sebagai bagian dari konteks gaya hidup dan tekanan finansial, bukan sebagai fokus utama penelitian. Jamaludin et al. (2025), sebagaimana digunakan dalam penelitian ini, membahas keterkaitan fenomena judi online dan pinjaman online dengan pengelolaan keuangan pribadi.

Selain gaya hidup, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi turnover intention. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, dukungan atasan, fasilitas yang memadai, serta pembagian beban kerja yang sesuai dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan ketidaknyamanan dan mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Febridianti & Herachwati, 2024).

Konteks lingkungan kerja pada penelitian ini juga berkaitan dengan karakteristik operasional Indomaret. Karyawan tidak hanya berhadapan dengan aktivitas pelayanan pelanggan, tetapi juga target penjualan, pembagian beban kerja, penggunaan fasilitas operasional, serta sistem transaksi digital. Dalam

kondisi tersebut, dukungan dari atasan dan rekan kerja menjadi penting untuk membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek lingkungan kerja, terutama fasilitas, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembagian beban kerja, serta suasana kerja.

Penelitian ini menggunakan Social Exchange Theory sebagai grand theory. Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dibangun berdasarkan prinsip timbal balik. Ketika karyawan memperoleh dukungan dan perlakuan yang baik dari organisasi, mereka cenderung memberikan respons positif berupa loyalitas dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang dianggap kurang menguntungkan dapat mendorong munculnya sikap negatif, termasuk turnover intention (Vinda, 2022).

Penelitian terdahulu telah banyak membahas turnover intention dengan menghubungkannya dengan kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, maupun faktor organisasi. Namun, penelitian ini mencoba melihat turnover intention melalui kombinasi faktor individual berupa gaya hidup dan faktor organisasi berupa lingkungan kerja pada konteks karyawan operasional ritel. Research gap tersebut menjadi salah satu dasar dilakukannya penelitian pada karyawan Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya hidup dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Hidup (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Turnover Intention Karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada karyawan operasional toko Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur.

Populasi penelitian berjumlah 66 karyawan yang tersebar pada 11 toko Indomaret. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 responden. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert.

Instrumen penelitian terdiri atas lima pernyataan untuk masing-masing variabel. Gaya hidup diukur melalui aspek pola konsumsi, aktivitas, pengelolaan keuangan, dan perilaku digital. Lingkungan kerja diukur melalui aspek fasilitas fisik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dukungan atasan, pembagian beban kerja dan target, serta suasana kerja. Turnover intention diukur melalui keinginan untuk mengundurkan diri, pencarian pekerjaan lain, ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan, keinginan keluar apabila terdapat kesempatan yang lebih baik, serta kecenderungan absensi karena kurangnya semangat kerja.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Pengaruh Gaya Hidup dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Indomaret di Wilayah Duren Sawit Jakarta Timur
(Prasetya et al.)

Y = Turnover Intention Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Gaya Hidup

β_2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X_1 = Gaya Hidup

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

Model analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention sekaligus pengaruh kedua variabel secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 57 responden yang merupakan karyawan operasional Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur. Karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin sebagian besar perempuan (50,9%), dengan jabatan Store Crew (42,1%), dan lama bekerja mayoritas responden di 1-3 tahun (45,6%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	28	49,1%
	Perempuan	29	50,9%
Jabatan	<i>Chief of Store</i>	11	19,3%
	<i>Store Senior Leader</i>	11	19,3%
	<i>Store Junior Leader</i>	11	19,3%
	<i>Pramuniaga/Kasir (Store Crew)</i>	24	42,1%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	11	19,3%
	1 – 3 Tahun	26	45,6%
	> 3 Tahun	20	35,1%

Sumber: Data diolah (2026)

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Hidup (X1)	Butir 1	0,834	0,261	Valid
	Butir 2	0,802		Valid
	Butir 3	0,786		Valid
	Butir 4	0,803		Valid
	Butir 5	0,762		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Butir 1	0,740	0,261	Valid
	Butir 2	0,729		Valid
	Butir 3	0,843		Valid
	Butir 4	0,776		Valid
	Butir 5	0,731		Valid
Turnover Intention (Y)	Butir 1	0,646	0,261	Valid
	Butir 2	0,616		Valid
	Butir 3	0,785		Valid
	Butir 4	0,667		Valid
	Butir 5	0,804		Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai r tabel sebesar 0,261. Seluruh item kuesioner untuk variabel Gaya Hidup (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau $r_{hitung} > 0,261$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada tabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan memastikan instrumen kuesioner konsisten dan dapat digunakan berulang kali. Pengukuran dilakukan sekali, lalu hasilnya dibandingkan antar pernyataan untuk melihat korelasi jawaban. Penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α) melalui SPSS. Menurut Ghozali (2016), instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Hidup (X1)	0,855	5	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,822	5		Reliabel
Turnover Intention Karyawan (Y)	0,750	5		Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Melalui *output* analisis SPSS di atas, keandalan seluruh variabel penelitian telah teruji secara

konsisten. Pembuktian ini didasarkan pada perolehan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang secara keseluruhan melampaui ambang batas 0,70. Angka tersebut menegaskan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat presisi dan reliabilitas tinggi untuk mengukur variabel riset.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54051927
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.063
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

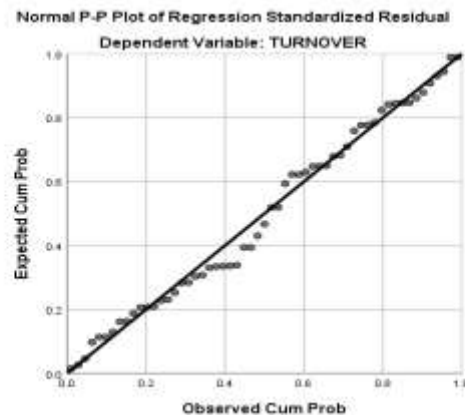
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji Test Statistic (Kolmogorov-Smirnov) memberikan nilai 0,103 dengan probabilitas (Asymp. Sig.) sebesar 0,200 yang jauh di atas $\alpha = 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 dapat diterima, yang berarti data tersebut berdistribusi normal, karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Uji P-Plot



Gambar 1. Hasil Uji P-Plot

data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.\

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	11.995	1.939		6.186	.000	
	X1	.502	.083	.605	6.046	.000	.974 1.026
	X2	-.382	.087	-.438	-4.371	.000	.974 1.026

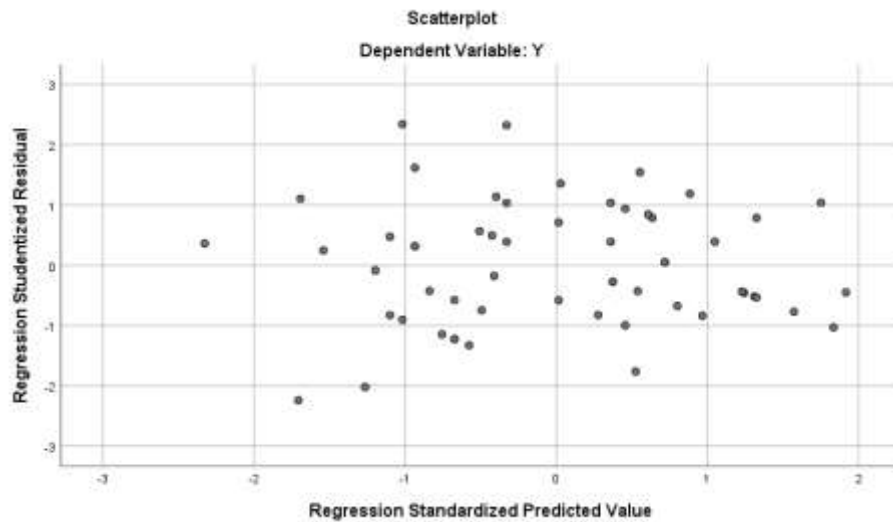
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2026)

Gambar di atas terlihat bahwa variabel gaya hidup (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bisa dinyatakan bebas Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians antar residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2026)

Melalui tampilan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa sebaran titik data berada di area atas dan bawah angka nol secara acak. Pola persebaran tersebut tidak membentuk suatu struktur geometris tertentu, seperti gejala mengerucut ataupun melebar secara konsisten. Fenomena visual ini mengindikasikan bahwa varians residual dari model regresi bersifat konstan, yang berarti syarat asumsi klasik telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi pengaruh Gaya Hidup, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan dibantu program SPSS versi 26 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.995	1.939		6.186	.000
	X1	.502	.083	.605	6.046	.000
	X2	-.382	.087	-.438	-4.371	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,995 + 0,502 X1 - 0,382 X2$$

Pengaruh Gaya Hidup dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Indomaret di Wilayah Duren Sawit Jakarta Timur

(Prasetia et al.)

Keterangan:

Y = *Turnover Intention* Karyawan

X1 = Gaya Hidup

X2 = Lingkungan Kerja

Interpretasi Persamaan Regresi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (11,995) menunjukkan bahwa, apabila variabel Gaya Hidup (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* Karyawan (Y) adalah sebesar 11,995.

2. Gaya hidup (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Nilai koefisien gaya hidup untuk variabel X1 sebesar 0,502 dengan sig 0,000. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Gaya Hidup akan meningkatkan *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,502 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X2 sebesar -0,382 dengan sig 0,000. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan menurunkan *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,382 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara keseluruhan semua variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) karena nilai Signifikan < 0,05.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.995	1.939		6.186	.000
	X1	.502	.083	.605	6.046	.000
	X2	-.382	.087	-.438	-4.371	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa: (1) Variabel gaya hidup (X1) memiliki nilai t sebesar 6,046 dengan sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka secara parsial variabel gaya hidup berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y), sehingga H1 diterima. (2) Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t sebesar -4,371 dengan sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y), sehingga H2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.241	2	59.621	24.225	.000 ^b
	Residual	132.899	54	2.461		
	Total	252.140	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah (2026)

Dari uji F di atas didapat nilai F hitung sebesar 24.225 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka variabel Gaya Hidup (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya hidup dan lingkungan kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan *Turnover Intention* karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Tabel 9 . Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.453	1.569

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,453. Artinya, 45,3% variasi pada variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu Gaya Hidup (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data dan membahas secara mendalam pada bab sebelumnya mengenai fenomena gaya hidup dan kondisi lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur, kesimpulan utama dari studi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Hidup Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Fakta di lapangan membuktikan bahwa gaya hidup berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap tingginya angka *Turnover Intention* karyawan pada Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur. Perolehan angka koefisien regresi sebesar 0,502 dan t hitung sebesar 6.046 dengan angka signifikansi 0,000 menjadi bukti adanya hubungan yang searah. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika pola hidup karyawan cenderung tidak terkontrol khususnya pada perilaku konsumtif, ketergantungan terhadap aplikasi pinjaman *online*, hingga besarnya pengeluaran untuk hiburan digital. Maka keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan justru semakin kuat akibat besarnya beban finansial pribadi yang menjerat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Kondisi Lingkungan kerja terbukti membawa pengaruh negatif serta signifikan bagi *Turnover Intention* karyawan di Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur. Berdasarkan koefisien regresi senilai -0,382 dan uji t -4.371 dengan tingkat signifikansi 0,000, kedua aspek ini memiliki hubungan yang bertolak belakang. Artinya, apabila perusahaan mampu meningkatkan kualitas tempat kerja mulai dari kelayakan sarana fisik, keharmonisan hubungan antar-rekan kerja, hingga model pengawasan atasan yang penuh dukungan. Maka intensitas *Turnover Intention* karyawan dapat ditekan secara nyata. Sebaliknya, situasi kerja yang tidak kondusif hanya akan meningkatkan angka *Turnover Intention* karyawan.

3. Pengaruh Gaya Hidup dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Secara bersama-sama, variabel gaya hidup dan lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh nyata bagi tingginya angka *Turnover Intention* karyawan pada Indomaret di wilayah Duren Sawit, Jakarta Timur. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai F hitung sebesar 24,225 dengan angka signifikansi 0,000. Dari perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,453, kontribusi kelompok variabel bebas ini dalam menerangkan variasi angka kecenderungan *Turnover Intention* karyawan berada di angka 45,3%. Sementara itu, sisa persentase 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar batasan model penelitian ini.

SARAN

Mengacu pada poin-poin kesimpulan di atas beserta dinamika yang ditemukan selama riset di lapangan, penulis merumuskan sejumlah saran aplikatif bagi beberapa pihak terkait:

1. Bagi PT Indomaret Prisma:

Mengingat tingginya pengaruh gaya hidup konsumtif serta jeratan hutang jangka pendek terhadap keputusan keluar karyawan. Perusahaan sebaiknya memperkenalkan program literasi keuangan bagi karyawan untuk membantu mereka mengelola gaya hidup dengan lebih baik agar tidak terjebak dengan judi *online* dan pinjaman *online*. Bentuk nyatanya dapat berupa edukasi pengelolaan gaji agar karyawan mampu menyusun skala prioritas pengeluaran bulanan dan menjauhi produk

keuangan digital yang berisiko tinggi. Selain itu, sangat penting untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyesuaikan target penjualan dan memperbaiki fasilitas tempat kerja.

2. Bagi Karyawan:

Karyawan sebaiknya berusaha mengelola keuangan pribadi dengan bijak dan menghindari pola konsumsi berlebihan serta menahan diri dari tren hidup hedonis (seperti memakai pinjaman digital untuk kebutuhan non-pokok) sangat penting dilakukan demi menjaga stabilitas ekonomi mandiri, sehingga fokus kerja tidak terganggu oleh kecemasan finansial.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Dalam studi selanjutnya, pertimbangkan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, atau sistem kompensasi insentif, tingkat stres kerja, ataupun kejelasan jalur karir. Memperluas cakupan studi juga akan menghasilkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanti, & Herachwati. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(1), 78–92.
- Ghozali, H. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21. Edisi Kedelapan*. Book. <https://www.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>
- Jamaludin, L., Sihabudin, S., & Fauji, R. (2025). *Pengaruh Fenomena Judi Online Dan Pinjaman Online Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi Dikalangan Masyarakat*. 6(5), 3311–3326. https://www.researchgate.net/publication/393025202_Pengaruh_Fenomena_Judi_Online_Dan_Pinjaman_Online_Terdapat_Pengelolaan_Keuangan_Pribadi_Dikalangan_Masyarakat/link/685ce69693040b17338dfcf3/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6Il9kaXJlY3QiLCJwYWd
- Salsabilla & Wicaksono. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup Hedonis, dan Self-Control Terhadap Perilaku Konsumtif pada Gen-Z. *Efektor*, 12(1), 87–101. <https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25133>
- Vinda, G. G. (2022). BLAU Pengaruh Pertukaran Sosial terhadap Kinerja dan Turnover Intention Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(1), 41–51. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.34>
- Wahyudi, I., Nurmalsari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, R. (2024). *Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Sains & Teknologi Akprind Yogyakarta tenaga kerja dalam suatu perusahaan . Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan terhadap bakat serta*. 2(2). https://www.researchgate.net/publication/383326604_Kajian_Literatur_Faktor_Yang_Mempengaruhi_Turnover_Intention_Karyawan_Dalam_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia
- Yazid, M., Wijayaningrum, T., Qatrunnada, R. Z., Fianasari, W., & Ayu, A. (2025). *Peran Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan*. 1(1), 12–22. <https://journals2.ums.ac.id/jap/article/view/14706/4782>