

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT KARYA PRIMA MULTISARANA

Christina Anggraini
NIM. 243304811015

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel *intervening* serta *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi pada PT. Karya Prima Multisarana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Prima Multisarana, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 3*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention*. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak terbukti memoderasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan pengelolaan *turnover intention* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Karya Prima Multisarana. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan aspek kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta upaya menekan *turnover intention* guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, turnover intention, perceived organizational support.*

ABSTRACT

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT KARYA PRIMA MULTISARANA

Christina Anggraini
NIM. 243304811015

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work environment on employee performance, with turnover intention as an intervening variable and perceived organizational support as a moderating variable at PT Karya Prima Multisarana. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Karya Prima Multisarana, with a total sample of 100 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of SmartPLS 3 software.

The results indicate that job satisfaction has a significant effect on employee performance and turnover intention. The work environment does not have a significant effect on employee performance but has a significant effect on turnover intention. Turnover intention significantly affects employee performance and is able to mediate the effect of job satisfaction and work environment on employee performance. Furthermore, perceived organizational support has a significant effect on employee performance; however, it does not moderate the relationship between job satisfaction and turnover intention nor between work environment and turnover intention. Based on these findings, it can be concluded that improving job satisfaction and managing turnover intention are crucial factors in enhancing employee performance at PT Karya Prima Multisarana. Therefore, the company is advised to pay greater attention to job satisfaction, work environment conditions, and efforts to reduce turnover intention in order to sustainably improve employee performance.

Keywords: *job satisfaction, work environment, employee performance, turnover intention, perceived organizational support.*