

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Keunggulan organisasi tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi juga pada kualitas, komitmen, serta stabilitas tenaga kerja yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2019:15) SDM adalah motor penggerak utama keberlangsungan organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks industri manufaktur, keberadaan karyawan yang disiplin, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu bekerja sama dengan baik sangat dibutuhkan untuk menjaga produktivitas dan kualitas hasil produksi.

Namun, salah satu permasalahan yang sering muncul dalam pengelolaan SDM adalah *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Mobley (dalam Sari, 2024:15) dalam buku *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*, *turnover intention* merupakan niat sadar individu untuk mencari pekerjaan baru akibat ketidakpuasan terhadap kondisi kerja saat ini. Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya proses produksi, serta menurunnya efisiensi dan moral kerja karyawan yang tersisa.

Fenomena *turnover* di sektor industri manufaktur di Indonesia masih menjadi perhatian serius. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (2023) salah satu penyebab utama tingginya *turnover* karyawan di sektor ini adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tingkat kedisiplinan yang rendah. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, serta kurangnya dukungan dari atasan dapat menimbulkan stres dan kejenuhan, sehingga memicu

keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Rivai (2018:709) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan kenyamanan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan *turnover intention*.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Tingkat disiplin yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan dan dorongan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan disiplin kerja tinggi cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Kondisi ini juga terjadi di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kertas dan bahan baku kemasan. Perusahaan ini berlokasi di Kawasan Industri Jababeka II, Jalan Industri Selatan Blok JJ No. 2, Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. PT Pabrik Kertas Noree Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) asal Korea Selatan yang berfokus pada produksi kertas industri dan kertas daur ulang (*recycled paper*) yang digunakan untuk kebutuhan ekspor maupun domestik. Perusahaan ini mempekerjakan ratusan tenaga kerja di berbagai bagian, mulai dari produksi, *quality control*, *maintenance*, hingga administrasi.

Sebagai perusahaan manufaktur yang mengandalkan tenaga kerja dalam operasional produksinya, PT Pabrik Kertas Noree Indonesia sangat bergantung pada stabilitas karyawan. Namun, berdasarkan data bagian HRD, dalam beberapa tahun terakhir perusahaan menghadapi penurunan jumlah karyawan dan meningkatnya tingkat *turnover*, yang menunjukkan adanya masalah dalam retensi tenaga kerja.

Tabel 1. 1
Data Kehadiran dan *Turnover* Karyawan PT Pabrik Kertas Noree Indonesia
(2020–2024)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (1)	Karyawan Keluar (2)	Karyawan Masuk (3)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (4)	<i>Persentase Turnover</i>
2020	365	15	10	360	1,39%
2021	360	18	8	350	2,86%
2022	350	28	10	332	5,52%
2023	332	35	8	305	8,94%
2024	305	31	7	281	8,19%
Total	1.712	127	43	1.628	26,90%
Rata-rata	342,4	25,4	8,6	325,6	5,38%

Sumber: Data internal PT Pabrik Kertas Noree Indonesia (diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia mengalami penurunan dari 365 orang pada tahun 2020 menjadi 281 orang pada tahun 2024. Penurunan ini disebabkan karena jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya lebih besar dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Jika dilihat dari tingkat *turnover*, terjadi peningkatan yang cukup signifikan dari 1,39% pada tahun 2020 menjadi 8,94% pada tahun 2023 dan masih berada pada angka 8,19% pada tahun 2024, dengan rata-rata *turnover* sebesar 5,38%. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan tingkat perputaran karyawan dari tahun ke tahun.

Menurut Dessler (2020:77) dalam bukunya *Human Resource Management*, tingkat *turnover* karyawan yang wajar dalam suatu organisasi umumnya berkisar antara 5%–10% per tahun, tergantung pada jenis industri dan kondisi perusahaan. Tingkat *turnover* yang melebihi batas tersebut dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta rendahnya kedisiplinan karyawan. Dalam penelitian ini, kondisi dimana jumlah

karyawan keluar lebih besar dibandingkan karyawan masuk setiap tahunnya serta tingkat *turnover* yang cenderung meningkat menunjukkan bahwa turnover di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia dapat dikategorikan sebagai kurang baik. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan internal yang berpotensi meningkatkan turnover intention karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover* intention karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Tabel 1. 2
Hasil Prasurvei Variabel Y: *Turnover Intention* (n = 20)

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan ini.	15	75%	5	25%
2.	Saya mulai merasa tidak ingin bertahan lama bekerja di perusahaan ini.	12	60%	8	40%
3.	Saya pernah mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain.	14	70%	6	30%
4.	Saya tertarik mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan saat ini.	15	75%	5	25%
5.	Saya sering memikirkan kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan ini.	15	75%	5	25%
6.	Saya pernah mempertimbangkan apakah harus tetap bekerja atau keluar dari perusahaan ini.	13	65%	7	35%

Sumber : Diperoleh oleh peneliti tahun 2025

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 responden, diketahui bahwa persentase *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia masih tergolong cukup tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 70%. Terdapat 15 (75%) karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, terdapat 12 (60%) karyawan yang mulai merasa tidak ingin bertahan lama bekerja di perusahaan. Kemudian terdapat 14 (70%) karyawan yang pernah mencari informasi

lowongan pekerjaan di perusahaan lain serta 15 (75%) karyawan yang tertarik mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan saat ini. Tidak hanya itu, terdapat 15 (75%) karyawan yang sering memikirkan kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan dan 13 (65%) karyawan yang pernah mempertimbangkan apakah akan tetap bekerja atau keluar dari perusahaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan untuk melakukan *turnover intention* meskipun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Tingginya persentase jawaban “ya” pada beberapa pernyataan menunjukkan bahwa sebagian karyawan mulai memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan di luar perusahaan dan mempertimbangkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Kondisi tersebut dapat menjadi sinyal awal terjadinya *turnover* apabila perusahaan tidak segera memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Lum *et al.* (1998) dalam Kartono (2017:44), indikator *turnover intention* terdiri dari *intention to quit*, *job search*, dan *thinking of quit*. *Intention to quit* mencerminkan adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, *job search* menunjukkan adanya usaha atau ketertarikan mencari pekerjaan lain, sedangkan *thinking of quit* menggambarkan adanya pemikiran atau pertimbangan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketiga indikator tersebut menunjukkan adanya kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila kondisi kerja yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Price dalam Kusjendri (2021) yang dikutip oleh Sari *et al.* (2024:4–5), *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, rendahnya kedisiplinan kerja, serta hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, apabila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi kerja

yang mendukung, maka keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin meningkat.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring dan Widodo (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Siwi Cahyaniz dan Yuan Badrianto (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian Amalia (2018) serta Salehah, Harini, dan Sudarijati (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian I Putu Candra Wiguna Antara *et al.* (2024) justru menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap*, sehingga penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* penting untuk dilakukan. Demikian halnya dengan PT Pabrik Kertas Noree Indonesia, terdapat fenomena terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diduga memengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel 1.3 nampak bahwa hasil *prasurvei* terhadap 20 responden, diketahui bahwa disiplin kerja memiliki persentase jawaban “iya” tertinggi yaitu sebesar 80% (16 responden) sehingga menempati peringkat pertama. Selanjutnya, lingkungan kerja memperoleh persentase sebesar 70% (14 responden) dan menempati peringkat kedua. Sementara itu, kepuasan kerja memperoleh persentase sebesar 50% (10 responden), kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 45% (9 responden), serta beberapa faktor lainnya seperti kondisi ekonomi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi memperoleh persentase yang lebih rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi munculnya *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Tabel 1. 3
Hasil Prasurvei Faktor yang Menyebabkan karyawan ingin keluar/ masuk
(*Trunover Intention*)

No	Faktor	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak	Peringkat
1	Kesempatan kerja di luar perusahaan	7	13	35%	65%	8
2	Kondisi pasar tenaga kerja	6	14	30%	70%	10
3	Kondisi ekonomi	8	12	40%	60%	5
4	Kepuasan kerja	10	10	50%	50%	3
5	Kepemimpinan	9	11	45%	55%	4
6	Keadilan organisasi	8	12	40%	60%	5
7	Lingkungan kerja	14	6	70%	30%	2
8	Usia, masa kerja, dan Pendidikan	6	14	30%	70%	10
9	Motivasi kerja	9	11	45%	55%	4
10	Komitmen organisasi	8	12	40%	60%	5
11	Disiplin kerja	16	4	80%	20%	1
Total		101	119	-	-	
Rata-rata		9,18	10,82	45,90%	54,10%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Menurut Price dalam Kusjendri (2021) yang dikutip dalam Sari *et al.* (2024:4–5), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*, yaitu faktor eksternal, organisasional, dan individual. Faktor eksternal meliputi kesempatan kerja di luar perusahaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan kondisi ekonomi. Faktor

organisasional meliputi kepuasan kerja, kepemimpinan, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut secara bersama-sama dapat membentuk kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil *prasurvei*, faktor organisasional khususnya disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan persentase tertinggi dibandingkan faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi internal perusahaan masih menjadi perhatian utama karyawan dalam mempertimbangkan keinginan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta tingkat kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan diduga dapat memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks PT Pabrik Kertas Noree Indonesia, kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kenyamanan kerja, hubungan kerja, serta tuntutan disiplin dalam operasional produksi menjadi faktor penting yang memengaruhi munculnya *turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti memilih disiplin kerja sebagai variabel X₁ dan lingkungan kerja sebagai variabel X₂ karena kedua faktor tersebut diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* karyawan. Selanjutnya, peneliti memfokuskan pada disiplin kerja untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kedisiplinan karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia yang disajikan pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel 1.4 hasil *prasurvei* variabel Disiplin Kerja (X₁) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong cukup baik, tetapi belum optimal. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban YA sebesar 58,80%, sedangkan jawaban TIDAK sebesar 41,20%, yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap disiplin kerja, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Secara rinci, indikator keteladanan pimpinan memperoleh persentase tertinggi dengan 70%, menunjukkan bahwa pimpinan dinilai cukup mampu menjadi contoh dalam kedisiplinan kerja. Sementara itu, indikator pengawasan atasan memperoleh persentase terendah yaitu 50%, yang menunjukkan bahwa pengawasan dalam mendorong disiplin kerja belum berjalan optimal. Rata-rata 58,75% diperoleh dari total persentase jawaban YA. Hasil *prasurvei* ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dan relevan untuk diteliti karena diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 1. 4
Hasil Prasurvei Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	YA (org)	TIDAK (org)	YA (%)	TIDAK (%)
1	Saya memahami dengan jelas tujuan pekerjaan saya di perusahaan	12	8	60%	40%
2	Pimpinan saya menjadi contoh dalam hal kedisiplinan kerja	14	6	70%	30%
3	Saya merasa puas dengan sistem kompensasi yang	11	9	55%	45%
4	Pengawasan dari atasan membuat saya bekerja lebih disiplin.	10	10	50%	50%
Rata-rata		11,75	8,25	58,75%	41,20%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat disiplin kerja karyawan sudah cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama pada indikator pengawasan atasan yang memperoleh persentase terendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih memerlukan dorongan pengawasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Apabila kondisi tersebut tidak diperbaiki, hal ini dapat memengaruhi efektivitas kerja, menurunkan produktivitas, serta berpotensi meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:194–197), disiplin kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, serta pengawasan. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Sembiring dan Widodo (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Siwi Cahyaniz dan Yuan Badrianto (2023) juga menunjukkan hasil serupa. Namun, penelitian I Putu Candra Wiguna Antara et al. (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap*, sehingga penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* penting untuk dilakukan.

Dalam konteks PT Pabrik Kertas Noree Indonesia, disiplin kerja menjadi faktor penting karena perusahaan manufaktur membutuhkan kepatuhan terhadap aturan, keteladanan dalam bekerja, serta pengawasan yang efektif untuk menjaga kelancaran proses produksi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja diperlukan untuk mendukung efektivitas operasional perusahaan dan menekan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil *prasurvei* variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang masih cukup beragam pada setiap indikator. Indikator hubungan dengan rekan kerja memperoleh persentase jawaban YA tertinggi sebesar 60%, yang menunjukkan bahwa hubungan sosial antar karyawan tergolong cukup baik dan saling mendukung. Namun, indikator rasa aman dari risiko kecelakaan kerja memperoleh persentase YA terendah sebesar 40%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum merasa aman dalam bekerja. Rata-rata jawaban YA adalah 50% dan rata-rata jawaban TIDAK hasilnya 50%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun hubungan antar rekan kerja sudah cukup baik, kondisi lingkungan kerja fisik terutama terkait keselamatan dan keamanan kerja masih perlu ditingkatkan. Apabila kondisi ini tidak diperbaiki, dapat memengaruhi kenyamanan kerja, menurunkan produktivitas, serta berpotensi meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Tabel 1. 5
Hasil Prasurvei Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	YA (org)	TIDAK (org)	YA (%)	TIDAK (%)
1	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja.	11	9	55%	45%
2	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja.	12	8	60%	40%
3	Perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai.	9	11	45%	55%
4	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja.	8	12	40%	60%
Rata-rata		11	10	50%	50%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan perusahaan, khususnya terkait fasilitas keselamatan kerja dan rasa aman dari risiko kecelakaan kerja yang memperoleh persentase jawaban YA relatif rendah. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, kenyamanan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, maka dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mengalami *turnover intention*. Menurut Sunyoto (2018:38–40), lingkungan kerja

meliputi kondisi fisik seperti kenyamanan, keamanan kerja, dan fasilitas kerja, serta kondisi nonfisik seperti hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Salehah dkk. (2022) serta Siwi Cahyaniz dan Yuan Badrianto (2023) juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Dalam konteks PT Pabrik Kertas Noree Indonesia, lingkungan kerja menjadi faktor penting karena perusahaan bergerak di bidang manufaktur yang membutuhkan kondisi kerja yang aman, nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis agar proses produksi berjalan efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kenyataan di lapangan. Menurut Rivai (2018:709) lingkungan kerja yang baik seharusnya mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga dapat menekan *turnover intention*. Namun, kondisi aktual menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja belum sepenuhnya mendukung, sehingga berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, *turnover intention* merupakan indikator awal sebelum terjadinya *turnover* aktual yang dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, penurunan produktivitas, dan terganggunya stabilitas tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention* (Y), karena kedua variabel tersebut berkaitan langsung dengan pengalaman kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten (*research gap*). Penelitian oleh I Putu Candra Wiguna Antara et al. (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan Sembiring dan Widodo (2023) menemukan pengaruh negatif signifikan. Sementara itu, penelitian Amalia (2018) serta Salehah et al (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat dugaan bahwa tingkat kedisiplinan dan kualitas lingkungan kerja di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia berpotensi besar memengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia”** untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan maupun menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, serta menekan tingkat *turnover* karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah, antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan beberapa tujuan penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor penyebab *turnover intention* dalam konteks perusahaan manufaktur.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Bagi Perusahaan (PT Pabrik Kertas Noree Indonesia):

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengatasi permasalahan tingginya *turnover intention* karyawan melalui peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan adanya kebijakan yang tepat, perusahaan diharapkan mampu menekan tingkat keluar masuk karyawan serta menjaga stabilitas tenaga kerja.

2. Bagi Karyawan:

Penelitian ini memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja serta lingkungan kerja yang kondusif dalam mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan loyalitas dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti:

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam menganalisis

permasalahan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta menambah pengalaman dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (*MSDM*).

1.5 Pembatasan Masalah atau Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yang diteliti, hal ini mengingat keterbatasan dan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Fokus penelitian ini hanya pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia, yang merupakan perusahaan manufaktur di bidang produksi kertas.
3. Subjek penelitian ini terbatas pada seluruh karyawan PT Pabrik Kertas Noree Indonesia yang menjadi responden dalam penelitian.