

**TURNOVER INTENTION KARYAWAN DITINJAU DARI
LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA (Studi Pada PT SINTA PERTIWI (CABANG KLATEN))**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manjemen



Disusun oleh:

Nama : Zahra Beauty Mustofa

NIM : 2021515068

Program Studi : S1 MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI

Nama : Zahra Beauty Mustofa
NIM : 2021515068
Jurusan/Progdi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : *Turnover Intention Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Sinta Pertiwi (Cabang Klaten))*
Nama Pembimbing : Yofhi Septian Panglipurningrum, S.E., M.Si.

Surakarta, 22 Februari 2025

Mengetahui
Ketua Program Studi


Denny Mahendra, SE, MM

NIDN : 0606077904

Pembimbing


Yofhi Septian Panglipurningrum, S.E., M.Si.

NIDN : 0630099001

*Turnover Intention Karyawan ditinjau dari Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja*

(Studi pada PT Sinta Pertiwi (Cabang Klaten))

*Turnover Intention Employees Viewed from the Work Environment, Work
Motivation and Job Satisfaction (Study at PT Sinta Pertiwi (Klaten Branch))*

Oleh :

Zahra Beauty Mustofa¹,
Yofhie Septian Panglipurningrum, SE., M.Si²

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dharma AUB Surakarta

Email :

zahramustofa157@gmail.com

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinta Pertiwi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 407 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik Random sampling dan di peroleh sampel sebanyak 80 orang di PT Sinta Pertiwi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,020. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover Intention* ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,512. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,288. Pada uji F Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan dengan nilai F signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan kemampuan variabel dalam menjelaskan *Turnover Intention* sebesar 24,7% dimana besar adjusted R square sebesar 0,247 dan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover intention

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment, work motivation and job satisfaction on Turnover Intention at PT Sinta Pertiwi. This research uses a quantitative approach. The population in this study was 407 people. The sampling technique used was random sampling technique and a sample of 80 people was obtained. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results show that the work environment has a negative and significant effect on Turnover Intention, indicated by a significance value of 0.020. Work Motivation has a negative and insignificant effect on turnover intention, shown by a significance value of 0.512. Job satisfaction has a negative and insignificant effect on Turnover Intention, shown by a significance value of 0.288. In the F test, work environment, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on Turnover Intention, shown by a significant F value of 0.000. Meanwhile, the variable's ability to explain Turnover Intention is shown to have a large adjusted R square of 24.7% and the remaining 75.3% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: *Work environment, work motivation, job satisfaction and turnover intention*

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor pendorong untuk meninggalkan perusahaan dan mendapatkan pekerjaan dengan posisi yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Indikasi *Turnover Intention* dapat ditemukan pada banyak perusahaan salah satunya pada PT Sinta Pertiwi, yang bergerak pada bidang textile (garmen) yang mempunyai brand/merk “crocodille” dengan produksi underwear dan kemeja. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 di Bulurejo, Juwiring, Klaten yang merupakan perusahaan cabang dari PT Sinta Pertiwi dan di khususkan pada bagian Produksi saja

Untuk mengamati fenomena *turnover intention* di PT Sinta pertiwi maka penulis melakukan pengamatan awal melalui wawancara yang berkaitan dengan data jumlah karyawan seluruhnya dan data jumlah karyawan yang telah berhenti bekerja sejak tahun 2021 hingga tahun 2023. Adapun data jumlah karyawan seluruhnya dan data jumlah karyawan yang telah berhenti bekerja selama 3 tahun terakhir dapat dilihat melalui tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan
PT Sinta Pertiwi

Tahun	Jumlah Karyawan		
	Keseluruhan	Telah Berhenti	Masuk
2021	272 orang	59 orang	74 orang
2022	330 orang	101 orang	159 orang
2023	368 orang	78 orang	116 orang

Sumber : Bagian sumber daya PT

Sinta Pertiwi dari hasil wawancara

Melihat data dari tabel diatas jumlah keseluruhan karyawan di PT Sinta Pertiwi selama 3 periode mengalami peningkatan dan jumlah

karyawan yang berhenti mengalami naik turun. Pada tahun 2021 sejumlah 59 orang, kemudian pada tahun 2022 naik sejumlah 101 orang dan 2023 turun sejumlah 78 orang. Faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention antara lain, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan dan lain sebagainya. *turnover intention* atau keinginan pindah merupakan niat yang muncul akibat adanya keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Faktor penentunya meliputi kurangnya kepuasan kerja, kurangnya minat pada pekerjaan saat ini, dan minat pada pekerjaan alternatif (Roni, 2010).

Pada PT Sinta Pertiwi dalam hal lingkungan kerja masih dalam meningkatkan lingkungan fisik, seperti menambah atau mengganti beberapa peralatan kerja, penataan tempat kerja, akan tetapi lingkungan fisik lainnya dirasa sudah memenuhi standar. Dengan adanya upaya untuk menjaga lingkungan kerja yang baik PT Sinta Pertiwi dapat meminimalisir terjadinya *Turnover Intention* Karyawan. Tidak hanya itu beberapa upaya dilakukan agar dapat meminimalisir terjadinya *Turnover Intention* Karyawan seperti memotivasi baik dalam hal pekerjaan maupun untuk membuat karyawan merasa nyaman selama bekerja (lingkungan kerja non fisik/sosial). Menurut Nitisemtro (2016) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Dimana motivasi untuk bekerja sangat penting bagi produktivitas di suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, begitu juga sebaliknya dengan adanya motivasi yang di berikan kepada pegawai maka jaminan atas keberhasilan tujuan akan tercapai. Dalam motivasi kerja ini,

beberapa karyawan di PT Sinta Pertiwi masih kurangnya inisiatif jika ada kesalahan dalam bekerja yang berakibat memperlambat penyelesaian proses selanjutnya seperti membantah kesalahan yang dilakukan, dan dukungan yang dilakukan oleh kepala leader menurut peneliti sudah baik karena keputusan dari kepala leader tidak dapat dibantah baik leader line maupun karyawan(operator) itu sendiri demi kualitas dan kelancaran keberhasilan tujuandari perusahaan. Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun (Purwati et al., 2020)

Dalam *Turnover Intention* Karyawan Kepuasan kerja juga mempengaruhi faktor dalam pengambilan keputusan dari karyawan untuk melakukan pemutusan kerja dengan suatu perusahaan. Dilihat dari metode kerja pada PT Sinta Pertiwi ini antara proses Underwear dan proses Kemeja berbeda, yaitu pada proses produksi Underwear per orang mempunyai target sendiri dan penggerjaannya tidak per proses sedangkan proses produksi kemeja penggerjaannya per proses. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau tidak senang terhadap pekerjaan seseorang

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang konsisten terhadap turnover intention. seperti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*(Aviani et al., 2024),(Hermawati et al., 2018),(Izdihar & Rosalina, n.d.) sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*(Ussu et al., 2023). Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*(Astuti & Dewi, 2022), Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* (Harsa Wardana & Wahyuni Jamal, n.d.)(Purwati et al., 2020), sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* (Angelisa et al., 2023). Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*(Cindy et al., n.d.), (Tampubolon & Sagala, 2020), (Izdihar & Rosalina, n.d.) sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*(Gayatri & Muttaqiyathun, 2020).

Untuk kebaharuan penelitian ini dilihat dalam waktu pelaksanaan, obyek dan subyek. Adanya fenomena dan research gap yang terjadi membuat peneliti melakukan penelitian dengan tujuan melihat ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dsan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Mobley, niat penjualan untuk mendorong pekerjaan adalah keinginan untuk mengakhiri posisinya sebagai anggota perusahaan. Tingkat penjualan yang tinggi adalah langkah - langkah yang digunakan sebagai tolok ukur atau indikasi masalah dasar untuk perusahaan (Mobley, 2011). Ketika masalah muncul di tempat kerja di tempat kerja, gerakan dan keinginan untuk menemukan tidak menjadi kenyataan. Oleh karena itu, perlu untuk mengelola niat pembayaran perusahaan (Robbin & Richter, 2008). faktor-faktor yang mempengaruhi faktor seseorang untuk berpindah ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor keorganisasian dan faktor individual. Faktor-faktor keorganisasian meliputi : Besar atau kecilnya organisasi, Gaji, Bobot pekerjaan. Faktor-faktor individual meliputi : Kepuasan terhadap pekerjaan, Promosi, Kerabat dalam pekerjaan, Keikatan dalam organisasi, Harapan dapat menemukan pekerjaan lain, Lingkungan kerja. Menurut (Syahronica et al.,

2015:3) dalam Yunita dan Nora (2020) adapun indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yakni: Munculnya intensi untuk meninggalkan, Perusahaan pencarian lowongan kerja yang baru, Karyawan mulai membanding-bandangkan dan Menurut Dipboye (2018) indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas : Pikiran untuk keluar, Mencari alternatif pekerjaan, Niat untuk keluar

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sedarmayanti (2013) memberikan definisi lain yaitu lingkungan kerja lingkungan kerja adalah lingkungan kerja sekitar dimana seseorang bekerja, termasuk alat perkakas dan bahan yang digunakan, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik dalam konteks individu maupun kelompok. Hal ini bisa mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, musik,pertukaran udara, penerangan, keamanan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2009) indikator lingkungan kerja dapat diukur melalui yaitu: Lingkungan kerja Fisik: a. Pencahayaan b. Ventilasi, c. Keyamanan ruang kerja, Lingkungan non fisik: a. Hubungan interpersonal, b. Keamanan psikologis di tempat kerja

MOTIVASI KERJA

Menurut teori Herzberg, motivasi terdiri dari dua komponen: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini, motivasi intrinsik mengacu pada faktor peningkatan kinerja yang sifatnya internal, artinya datang dari dalam diri seseorang. Motivasi atau pemeliharaan ekstrinsik mengacu pada faktor-faktor yang sifatnya eksternal. Berasal dari luar diri seseorang dan menentukan tindakannya dalam kehidupan. (Risqi dkk., 2016).

Suwanto dan Priansa (2011) menjelaskan bahwa motivasi itu sebenarnya datang dari istilah latin “moreve” yang artinya semacam dorongan, daya pendorong, atau semacam kekuatan yang

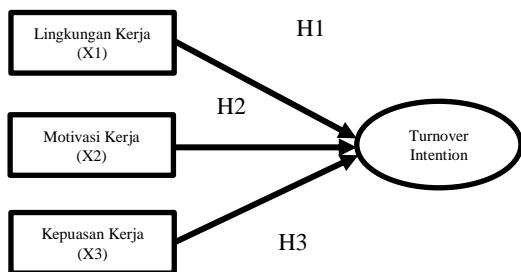
mendorong kita untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah konsep diri, jenis kelamin, prestasi, apresiasi,kemampuan belajar, kondisi lingkungan. Menurut Herzberg (1959) indikator motivasi kerja diukur melalui : Tanggung jawab, Pengakuan diri, Pengembangan karir, Hubungan antar karyawan, Kebijakan perusahaan

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari hasil pengalaman penilaian kinerja yang telah dialami selama bertahun-tahun (Saner & Eyupoglu, 2015). Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang timbul dari bagaimana seseorang mulai tentang pekerjaannya dan pengalaman kerja di tempat kerja (Locke, 1976 dalam Gruneberg, 1979). Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh individu terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri (Robbins & Judge, 2021). Menurut Nasution (2017:409) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji,komunikasi, kesempatan maju, keamanan kerja. Menurut Luthans (2012:174) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerjanya sebagai berikut: a. Finansial : gaji, tunjangan, jaminan sosial, b. Psikologis : minat, bakat, ketrampilan, c. Sosial : Interaksi sosial antara atasan dan rekan kerja, d. Fisik : waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan etode kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuisioner, populasi dalam penelitian ini adalah 407 karyawan di PT Sinta Pertiwi (Cabang Klaten). Pengambilan sampel berdasarkan rumus Slovin adalah 80,276 dan dibulatkan menjadi 80 sampel dengan menggunakan teknik random sampling (pengambilan secara acak).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah semua yang berada disekeliling karyawan bekerja dan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan nyaman dan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan akan betah ketika bekerja di tempat kerjanya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, begitu juga sebaliknya

Lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja ini juga memberi pengaruh pada turnover intention karyawan, seperti dalam pencahayaan, udara, suara, tata letak, kondisi mesin, dan hubungan karyawan. Ketika tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan

nyaman, maka berpengaruh pada penurunan *turnover intention* (Aviani et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan Hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sinta Pertiwi

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Motivasi kerja memainkan peran positif dalam meningkatkan kinerja kerja, produktivitas kerja dan komitmen organisasi. Motivasi kerja dapat memengaruhi sikap dan perilaku seseorang di tempat kerja secara positif. Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014), motivasi bertujuan untuk mendorong tindakan, membimbing perilaku, dan mempertahankan kemajuan perilaku menuju perilaku tertentu. Dengan demikian, motivasi dapat mendorong seseorang untuk mengambil tindakan.(Harsa Wardana & Wahyuni Jamal, n.d.)

Pada variabel Motivasi terdapat nilai tertinggi diperoleh pada indikator Kebutuhan Sosial. Variabel ini memiliki tingkat hubungan yang negatif dengan koefisien determinasi sebesar 39,0%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($-2,242 > 2,006$). Dengan demikian maka ditolak dan diterima, artinya terdapat pengaruh negatif

dan signifikan antara motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. *Distributor Motor Indonesia* (Astuti & Dewi, 2022). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan Hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Keja berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan

Menurut Priensa (2018:291), kepuasan kerja merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya, atau sebagai persepsi sikap mental, senang/menguntungkan atau tidak senang/menentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. emosi, baik objektif atau tidak. Hal ini juga sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan karyawan. (Tampubolon & Sagala, 2020)

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT Adyawinsa Plastics Industry. Nilai koefisien negatif menunjukkan hubungan negatif atau terbalik antara kepuasan kerja dan niat berpindah kerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah pula niat keluar dari PT Adyawinsa *Plastic Industry*, begitu pula sebaliknya. (Izdihar & Rosalina, 2023). Berdasarkan uraian tersebut

maka peneliti merumuskan Hipotesis sebagai berikut:

H3 : kepuasan Keja berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	7	8,75%
2.	Perempuan	73	91,25%
Total		80	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa jumlah responden terbanyak yaitu perempuan dengan jumlah 73 orang atau 91,25 persen. Hal ini menunjukan bahwa karyawan di PT Sinta Pertiwi didominasi oleh tenaga kerja perempuan, dikarenakan memiliki ketelatenan yang baik.

2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden penelitian dikelompokkan dalam 3 kategori usia. Karakteristik responden berdasarkan kategori usia dapat dilihat pada Tabel seperti berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	kelompok Umur	Jumlah	Prosentase
1.	18 – 23	31	38,75%
2.	24 – 30	31	38,75%
3.	>30	18	22,5%
Total		80	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa penelitian ini didominasi responden dengan usia antara 18-23 tahun dan 24-30 tahun dengan jumlah yang sama yaitu 31 orang per kategori usia (dari 18-30 tahun), jadi total seluruhnya ada 62 orang atau sebesar 77,5%. Adapun kelompok responden yang jumlahnya sedikit berada pada kategori >30 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 22,5%.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai hitung r tabel untuk $d(f) = n - 2$ (n adalah jumlah sampel). Jika r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Juga sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid. Perhitungan r hitung diperoleh dari hasil olah data dengan output SPSS, nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel (Ghozali, 2018).

Pada penelitian ini didapatkan nilai r tabel = 0,2199. Hasil pengujian validitas variabel dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

N o	Variabel	r hitun g	r tabel	Keterangan
1.	Turnover Intention (Y) a Indikator 1	0,786	0,2199	VALID

	b Indikator 2 c Indikator 3 d Indikator 4 e Indikator 5	0,703 0,457 0,707 0,665	0,2199 0,2199 0,2199 0,2199	VALID VALID VALID VALID
2.	Lingkungan Kerja (X1) a Indikator 1 b Indikator 2 c Indikator 3 d Indikator 4 e Indikator 5	0,526 0,528 0,582 0,507 0,465	0,2199 0,2199 0,2199 0,2199 0,2199	VALID VALID VALID VALID VALID
3.	Motivasi Kerja (X2) a Indikator 1 b Indikator 2 c Indikator 3 d Indikator 4 e Indikator 5	0,319 0,384 0,517 0,440 0,607	0,2199 0,2199 0,2199 0,2199 0,2199	VALID VALID VALID VALID VALID
4.	Kepuasan Kerja (X3) a Indikator 1 b Indikator 2 c Indikator 3 d Indikator 4 e Indikator 5	0,421 0,497 0,651 0,421 0,452	0,2199 0,2199 0,2199 0,2199 0,2199	VALID VALID VALID VALID VALID

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4

menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Untuk sampel sebanyak 80 orang yaitu 0,2199 dan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha menurut Ghazali (2018) dalam (Sugiyono, 2019) yaitu apabila hasil Cronbach Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel. Begituga sebaliknya apabila hasil Cronbach Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel Y yaitu Turnover Intention dan variabel X yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja :

Tabel 5 Uji Reabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach 's alpha	Standar alpha	Keterangan
1.	Turnover Intention	0,846	0,60	Realibel
2.	Lingkungan Kerja	0,751	0,60	Realibel
3.	Motivasi Kerja	0,691	0,60	Realibel
4.	Kepuasan Kerja	0,723	0,60	Realibel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025
Berdasarkan tabel 5

dapat diketahui bahwa variabel Y yaitu Turnover Intention dan variabel X yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja adalah Realibel

karena memiliki Cronbach's alpha > 0,60 atau 60 %

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Menggunakan alat uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05 sebagai kriteria keputusan untuk menentukan apakah residual terdistribusi normal atau tidak normal. Angka signifikansi Uji Kolmogorov – Smirnov Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Angka signifikansi Uji Kolmogorov – Smirnov Sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70763101
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,151

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer
Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas besarnya Kolmogorov – Smirnov yaitu 1,136 dan signifikasi pada 0,151, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena

nilai Asymp.Sig > 0,05. Dimana dilihat dari Kolmogrov – Smirnov nilai Asymp.Sig sebesar 0,151 yang berarti bahwa nilai data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini daoat dilakukan dengan cara meilhat nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang tinggi sama dengan VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Ketentuan nilai tolerance masing-masing variabel independen adalah nilai $Tolerance > 0,10$ dengan nilai $VIF < 10$. Maka tidak terjadi multikolinieritas Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	28,474	3,197		8,907	,000			
	Lingkungan Kerja	-,421	,177	-,327	-2,376	,020	,504	1,984	
	Motivasi Kerja	-,152	,230	-,100	-,659	,512	,411	2,436	
	Kepuasan Kerja	-,232	,217	-,159	-,1,069	,288	,429	2,332	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari setiap variabel independen lebih dari 0,1 atau > 0,1 dan nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10 atau $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi layak digunakan dalam pengujian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual pengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu caramendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan uji glejser. Dimana signifikansi tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 ($sig > 0,05$), maka tidak mengandung heteroskedastisitas, berikut hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 8 :

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,310	1,743		,178 ,859
	Lingkungan Kerja	,118	,097	,193	,227
	Motivasi Kerja	-,051	,125	-,072	,684
	Kepuasan Kerja	,033	,118	,048	,277 ,783

a. Dependent Variable: Absut

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai signifikansi pada variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) adalah $0,227 > 0,05$, Motivasi Kerja (X_2) adalah $0,684 > 0,05$, dan Kepuasan Kerja (X_3) adalah $0,783 > 0,05$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa model telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena signifikansi berada diatas 0,05

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan dalam model regresi linier untuk melihat ada tidaknya korelasi antara kesalahan gangguan pada periode t dengan kesalahan gangguan pada periode t-1 (Ghozali, 2018: 111). Uji Durbin-Waston (uji DW) dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi. Hasil perhitungan uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,525 ^a	,276	,247	2,761	2,033

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025
Berdasarkan hasil

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji Durbin-Watson sebesar 2,033. Nilai dL dan dU dicari pada n = 80, maka didapatkan dL = 1,5537 dan dU = 1,7430 sedangkan 4 – dU = 4 – 1,743 = 2,257. Dimana nilai dW sebesar 2,033 dan berada di antara dU dan 4 – dU. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi positif atau negatif dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). pengolahan data dengan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,474	3,197	8,907	,000		
	Lingkungan Kerja	-,421	,177	-,376	,020	,504	1,984
	Motivasi Kerja	-,152	,230	-,100	,659	,512	,411
	Kepuasan Kerja	-,232	,217	-,159	,1069	,288	,429
							2,332

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang didapat maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut

$$Y = 28,474 - 0,421 X_1 - 0,152 X_2 - 0,232 X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

e = eror (10%)

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) bernilai positif sebesar 28,474. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

- bernilai 0, maka *turnover intention* akan bernilai 28,474
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai negatif sebesar -0,421. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja bernilai negatif sebesar -0,152. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga jika motivasi kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat.
- d. Koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negatif sebesar -0,232. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka

turnover intention akan meningkat .

b. Uji Statistik t (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel bebas menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018:99). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1.) Nilai signifikansi $t < 0,05$ dan t hitung $>t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_1) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
 - 2.) Nilai signifikansi $t > 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_1) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Hasil pengujian statistik t dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,474	3,197	8,907	,000		
	Lingkungan Kerja	-,421	,177	-,327	-,2,376	,020	,504
	Motivasi Kerja	-,152	,230	-,100	-,659	,512	,411
	Kepuasan Kerja	-,232	,217	-,159	-,1,069	,288	,429
							2,332

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Uji hipotesis 1 (lingkungan kerja terhadap *turnover intention*)

Hasil pengujian 1 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh t hitung sebesar $-2,376 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji hipotesis 2 (motivasi kerja terhadap *turnover intention*)

Hasil pengujian 2 mengenai pengaruh motivasikerja terhadap *turnover intention* karyawan di peroleh t hitung sebesar $-0,659 < t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi $0,512 > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ditolak. Artinya hipotesis penelitian ini motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Uji hipotesis 3 (kepuasan kerja terhadap *turnover intention*)

Hasil pengujian 3 mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di peroleh t hitung sebesar $-1,069 < t$ tabel sebesar 1,990, dengan signifikansi $0,288 > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ditolak. Artinya hipotesis penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan.

c. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang termasuk dalam model memiliki efek yang sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Jika F_{tabel} < F_{hitung}, maka variabel bebas dikatakan mempengaruhi variabel terikat secara serempak. Perhitungan dilakukan dengan $\alpha=5\%$.

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	220,630	3	73,543	9,651
	Residual	579,170	76	7,621	
	Total	799,800	79		

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai F_{tabel} dalam penelitian ini di cari pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan df₁= n-k = $80 - 4 = 76$ dan df₂ = k-1= 3 maka di dapatkan F_{tabel} sebesar 2,725. Berdasarkan tabel diatas nilai F_{hitung} > F_{tabel} yaitu $9,651 > 2,725$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y dapat diketahui dengan menghitung R square. Hasil dari koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	D W
1	,525 ^a	,276	,247	2,761	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motiv Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,247 atau 24,7 % menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 24,7% mempengaruhi turnover intention karyawan PT Sinta Pertiwi (Cabang Klaten). Sedangkan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover intention

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien lingkungan kerja bernilai negatif sebesar -0,421. Artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja maka turnover akan menurun. Begitu juga sebaliknya semakin menurunnya lingkungan kerja maka turnover intention akan meningkat. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar $-2,376 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Diterimanya hipotesis pertama ini menunjukkan baik dan buruknya lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya turnover intention karyawan. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinta Maulinda Aviani Dan

Indah Dewi Maharani(2024) *Turnover Intention Karyawan* PT Karta Makmur Jaya ditinjau dari beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja serta Triana Adinda (2024) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV Budi Gases Pekanbaru

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil menunjukkan bahwa Koefisien regresi motivasi kerja bernilai negatif sebesar -0,152. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, sehingga jika motivasi kerja meningkat maka turnover akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka turnover intention akan meningkat. Sedangkan hasil uji t, t hitung sebesar $-0,659 < t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi $0,512 > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. sehingga hipotesis penelitian ini motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah baik, dan karyawan yang sudah berpengalamanan sehingga dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Serta dengan adanya hubungan baik dengan rekan kerja maka karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Ditolaknya hipotesis kedua ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi kerja tidak selalu berpengaruh dalam turnover intention, karena turnover intention bukan hanya di pengaruhi oleh motivasi kerja tapi juga terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti sikap, minat, tekanan, beban kerja, dan keikatan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan Angelisa, Jennifer Chandra dan Sri Indrastuti (2023) Influence Of Motivation,

Workload, And Leadership Style On Turnover Intention At Pt Bank Central Asia Tbk Main Branch Pekanbaru yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negatif sebesar -0,232. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, dimana jika kepuasan kerja meningkat maka turnover akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka turnover intention akan meningkat. Sedangkan pada uji t di peroleh t hitung sebesar $-1,069 < t$ tabel sebesar 1,990, dengan signifikansi $0,288 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. sehingga hipotesis kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini dapat diambil makna bahwa dalam kepuasan kerja pada perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk menjadi profesional dalam bekerja dengan dukungan yang diberikan.

Ditolaknya hipotesis ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh dalam turnover intention. Menurut Nasution (2017:413) turnover bukan hanya di pengaruhi oleh kepuasan kerja tetapi juga usia, lama bekerja, dan komitmen. Hasil penelitian ini sejalan dengan Eva Gayatri dan Ani Muttaqiyathun, (2020) Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Sinta Pertiwi dengan demikian jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover* akan menurun. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat dan di buktikan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja bernilai negatif sebesar -0,421 dan pada nilai t hitung sebesar $-2,376 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$
2. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Sinta Pertiwi yang dibuktikan bahwa Koefisien regresi motivasi kerja bernilai negatif sebesar -0,152 dan nilai t hitung sebesar $-0,659 < t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi $0,512 > 0,05$.
3. Kepuasan Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Sinta Pertiwi yang di buktikan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negatif sebesar -0,232 dan pada nilai t hitung sebesar $-1,069 < t$ tabel sebesar 1,990, dengan signifikansi $0,288 > 0,05$.
4. Hasil Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang di buktikan pada nilai F hitung sebesar $9,651 > F$ tabel sebesar 2,725 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi atau Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,247 atau 24,7 % menunjukkan bahwa

lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 24,7% mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Sinta Pertwi (Cabang Klaten). Sedangkan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban kerja, komitmen, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dimana untuk mengurangi turnover intention ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan fasilitas lingkungan kerja, dengan mempertahankan suasana kerja yang nyaman dan kondusif memperbaiki atau menambah fasilitas kerja. Contoh : pengendalian suhu dan ventilasi untuk suguhan ruang yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik, dapat menambah fasilitas kesehatan.
- b. Memperkuat komunikasi dan hubungan kerja, dengan merangkul karyawan dan dapat menyelesaikan masalah yang menjadi kendala di perusahaan. Contoh : menyediakan kotak saran atau aplikasi internal untuk karyawan menyampaikan ide atau keluhan diperusahaan secara anonim, memberikan penghargaan dan pengakuan untuk karyawan. Sehingga hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk

mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Meskipun penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan, Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan dan melakukan pemeriksaan lebih mendalam dengan menambahkan faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan atau variabel lainnya yang berpotensi mempengaruhi turnover intention sehingga penilaian dalam penelitian terhadap turnover intention menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Agung Nugroho, dkk. (2023). Kepuasan Kerja. Malang : UB Press
- Adawiyah, Siti Robiyatul (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan UD. Hasby Mlarak Ponorogo*. Skripsi. 45-76.
- Angelisa, Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2023). Influence of Motivation, Workload, and Leadership Style on Turnover Intention at Bank Central Asia Tbk Main Branch Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 245–257.
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. DISTRIBUTOR MOTOR INDONESIA DI JAKARTA SELATAN. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(1), 103–115.
- Aviani, S. M., Dewi Maharany, I., & Kudus, I. (2024). Turnover Intention Karyawan PT Ratna Makmur Jaya Ditinjau dari Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. *JEBISKU*, 2(3). <http://jim.ac.id/index.php/JEBISKU/>
- Cindy,), Febriany, O., Harini, S., & Yuningsih, E. (n.d.). THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND JOB SATISFACTION ON THE TURNOVER INTENTION DAILY EMPLOYEES. In *Jurnal Visionida* (Vol. 7).

Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium, 11*, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>

Harsa Wardana, R., & Wahyuni Jamal, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda* (Vol. 1, Issue 2).

Hermawati, E., Kusdyah, I., & Agustina, T. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Indonesia, 18*(01), 9–26.

Izdihar, A., & Rosalina, E. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Adyawinsa Plastics Industry*.

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 370*(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs/32/index.php/PROCURATIO/index>

Sugiyono, M. (2019). Pengaruh penerapan Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Siswa kelas IV sd. *Skripsi, 37–49*.

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal, 16*(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>

Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROFESIONALISME DAN KOMITMEN TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYWAN PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK. MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11*(1), 601–612. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45129>