

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

NADIA URFAH
NURTI WIDAYATI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
ndaurfh@gmail.com, nurti@stietrisakti.ac.id

Received: Month Date, Year; Revised: Month Date, Year; Accepted: Month Date, Year

Abstract: *This study aims to determine the effect of organizational commitment, work environment, and job satisfaction on the turnover intention. This research was conducted at PT XYZ, by taking 111 employees as research samples using purposive sampling technique. Collecting data using observation methods and questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the study conduct, the results of the analysis showed that organizational commitment has an effect on turnover intention. While work environment and job satisfaction had no effect on turnover intention.*

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, Work Environment*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ, dengan mengambil 111 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang dikumpulkan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan kajian yang dilakukan, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.*

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, Work Environment*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang berbeda untuk mencapai tujuan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada keberhasilannya dalam mengelola sumber daya, terutama sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Masalah sumber daya manusia yang kerap terjadi di dalam perusahaan yaitu tingginya tingkat turnover. Turnover

merupakan tindakan akhir dari seorang karyawan yang memiliki turnover intention. Turnover intention adalah karyawan yang berpikir untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan keinginannya.

Tingginya tingkat turnover intention dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dimana akan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang tidak stabil, menurunkan produktivitas, serta akan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman. PT XYZ adalah perusahaan

yang bergerak dibidang jasa printing khusus tulisan, logo atau label, dan aksesoris material sepatu. Permasalahan yang terjadi di PT XYZ adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Berdasarkan data turnover karyawan PT XYZ tahun 2021 tingkat turnover karyawannya sangat tinggi. Karyawan yang keluar setiap bulannya, dimana yang paling tertinggi terjadi pada bulan November 2021 yaitu 96 orang yang keluar dari perusahaan atau sebesar 17,01%.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada masalah turnover karyawan yang serius karena menimbulkan efek buruk bagi PT XYZ, salah satunya terjadi pemborosan dalam proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Tidak menutup kemungkinan dengan terjadinya tingkat turnover tahun 2021 yang tinggi, maka akan terjadi peningkatan turnover intention pada tahun berikutnya pada karyawan PT XYZ. Penyebab adanya turnover intention adalah menurunnya tingkat komitmen organisasional dari karyawan. Jika komitmen organisasi menurun, maka keterlibatan karyawan akan menurun juga serta adanya kemungkinan pikiran untuk keluar dan tidak ingin lagi mempertahankan keanggotaannya terhadap perusahaan.

Penyebab lain dalam memengaruhi turnover intention yaitu lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal karena karyawan nyaman. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik, maka karyawan menjadi tidak nyaman yang pada akhirnya membuat keinginan karyawan untuk pindah akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat [\(Irshad 2011\)](#) bahwa perusahaan dapat menjaga karyawan agar tetap bertahan maka perusahaan memerlukan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT XYZ, masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu suhu ruangan di tempat kerja karyawan kurang nyaman karena dalam satu ruangan berisi banyak karyawan. Jika lingkungan kerja rendah maka turnover intention karyawan

tinggi. Selain komitmen organisasional dan lingkungan kerja, kepuasan kerja ikut andil memengaruhi terjadinya turnover intention. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif bagi pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga akan menguntungkan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh [\(Manurung and Ratnawati 2012\)](#) bahwa biasanya karyawan yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya cenderung meningkatkan kinerjanya dari kualitas maupun kuantitas.

Rendahnya kepuasan kerja bisa dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Berdasarkan data absensi PT XYZ tahun 2021, bahwa absensi karyawan rata-rata perbulan sebesar 3,63 persen. Menurut [Ardana et al. \(2012, 52\)](#), rata-rata tingkat absensi per bulan 2 sampai 3 persen masih dianggap baik. Bisa disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT XYZ tinggi karena memiliki rata-rata perbulan 3,63 persen. Fenomena ini berkaitan dengan komitmen organisasional, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka karyawan akan menunjukkan sikap negatif terhadap perusahaan dengan tidak secara aktif terlibat dalam pencapaian tujuan.

Komitmen Organisasional

Menurut [Robbins dan Judge \(2019, 112\)](#), komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu dari tujuan sampai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen akan cenderung tidak terlibat dalam work withdrawal meskipun karyawan tidak puas karena karyawan merasa harus bekerja keras karena rasa loyalitas atau keterikatan.

Menurut [Prabawa dan Suwandana \(2017\)](#) dijelaskan bahwa komitmen organisasional adalah kondisi psikologis karyawan yang dapat dilihat berdasarkan

loyalitas karyawan, fokus terhadap tujuan organisasi, serta selalu ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut [Putra dan Sariyathi \(2017\)](#), komitmen organisasional merupakan situasi di mana seseorang yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran, berkonsentrasi, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya seperti yang diharapkan.

H₁: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention.

Lingkungan Kerja

Menurut [Sedarmayanti \(2011, 2\)](#), lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang ditemui pada sekitar tempat seseorang bekerja dari cara hingga pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

Menurut [Sunyoto \(2012,43\) dan Putra et al \(2017\)](#), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya dari faktor kebersihan, musik, penerangan dan lain- lain.

Menurut [Silalahi \(2013,118\)](#), lingkungan kerja adalah semua elemen yang ada didalam maupun diluar batas organisasi. Menurut [Sedarmayanti \(2011, 26\)](#), lingkungan kerja dibagi menjadi dua secara garis besarnya, ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan disekitar karyawan yang bisa terlihat seperti ruangan dan tata letaknya. Sedangkan non fisik, keadaan yang tidak terlihat seperti hubungan antara atasan, rekan kerja maupun bawahan.

H₂: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Kepuasan Kerja

Menurut [Robbins dan Judge \(2019, 111\)](#), kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang timbul dari hasil evaluasi karakteristik pekerjaan

tersebut. Dijelaskan lebih lanjut, jika kepuasan kerja seseorang tinggi maka timbul perasaan positif, begitupun sebaliknya, perasaan negatif timbul jika kepuasan kerja seseorang rendah.

Menurut [McShane dan Glinow \(2018, 102\)](#), kepuasan kerja adalah hasil dari nilai evaluasi karyawan terhadap konteks kerjanya dan juga pekerjaannya. Jadi, seorang karyawan melakukan penilaian terhadap karakteristik, lingkungan, dan pengalaman kerjanya yang sudah dirasakan selama bekerja dalam sebuah perusahaan.

Menurut [Sentana dan Surya \(2017\)](#), kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja.

H₃: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT XYZ.

Turnover Intention

[Dwi dan Verina \(2015\)](#) menyatakan bahwa turnover atau pergantian karyawan ini merupakan wujud nyata dari turnover intention. Menurut Mahdi et al. (2012) dan Saeka et al. (2016) turnover intention adalah karyawan yang memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya sesuai dengan pilihannya sendiri tanpa ada paksaan.

Menurut [Widyadmono \(2015\) dan Mahrofi \(2019\)](#), turnover intentions adalah keinginan karyawan untuk pindah, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan ke tempat kerja lainnya. Indikasi niatan tersebut muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, karyawan mulai malas kerja, tingginya tingkat keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, berani juga untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan berubah dari biasanya.

Menurut [Abdillah \(2012\) dan Meriandayani et al \(,](#) turnover intention merupakan keadaan suatu karyawan secara

sadar memiliki niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen ([Sugiyono 2019, 21](#)). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.

Populasi adalah suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu selanjutnya ditarik kesimpulannya ([Sugiyono 2019, 126](#)) dan ([Ghozali 2016, 26](#)).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ dengan jumlah 619 orang.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 118 sampel melalui non probability sampling dengan menggunakan purposive sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel ([Sugiyono 2019, 128](#)). Sedangkan purposive sampling adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini karakteristik yang digunakan yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja diatas satu tahun.

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang dibantu dengan skala likert. Menurut [Sugiyono \(2019, 146\)](#), skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial yang ada.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasional (X1)	Mempertahankan keanggotaan Bekerja keras Menerima nilai organisasi Menerima tujuan organisasi (Sumber: Mowday et al., 1982)
Lingkungan Kerja (X2)	Pelayanan karyawan Kondisi kerja Hubungan kerja (Sumber: Ahyari, 1994)
Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan itu sendiri Gaji Promosi Supervise Rekan kerja (Sumber: Nelson dan Quick 2016)
Turnover Intention (Y)	Pikiran untuk keluar Mencari pekerjaan lain Niat untuk keluar (Sumber: Chen dan Francesco (1978) dalam Widodo (2010)

HASIL PENELITIAN

Berikut ini merupakan karakteristik dari responden yang didapatkan dari sampel sebanyak 111 responden. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta pendidikan terakhir.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 111 responden, jumlah responden laki-laki 16 orang dan responden perempuan 95 orang dengan persentase masing-masing

sebesar 14,4% dan 85,6%.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia ≤ 20 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 11,7%, 21 – 30 tahun berjumlah 61 orang dengan persentase sebesar 55%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar 27%, dan usia 41 – 50 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 6,3%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	14,4	14,4	14,4
	Perempuan	95	85,6	85,6	100
	Total	111	100	100	

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 20 Tahun	13	11,7	11,7	11,7
	21 – 30 Tahun	61	55	55	66,7
	31 – 40 Tahun	30	27	27	93,7
	41 – 50 Tahun	7	6,3	6,3	100
	Total	111	100	100	

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 Tahun	101	91	91	91
	6 – 10 Tahun	10	9	9	100
	Total	111	100	100	

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lainnya	22	19,8	19,8	19,8
	Sarjana (S1)	3	2,7	2,7	22,5
	SLTA/ sederajat	86	77,5	77,5	100
	Total	111	100	100	

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Marketing	2	1,8	1,8	1,8
	Personalia dan Keuangan	2	1,8	1,8	3,6
	Produksi	97	87,4	87,4	91
	Sampel	10	9	9	100
	Total	111	100	100	

Sumber: pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 101 orang dengan persentase 91% dan jumlah responden yang bekerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 3 orang dengan persentase 2,7%, SLTA/ sederajat sebanyak 86 orang dengan persentase 77,5% dan lainnya sebanyak 22 orang dengan persentase 19,8%. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa jumlah responden pada divisi marketing terdapat 2 orang dengan persentase 1,8%, divisi personalia dan keuangan terdapat 2 orang dengan persentase 1,8%, divisi produksi terdapat 97 orang dengan persentase 87,4%, dan divisi sampel terdapat 10 orang dengan persentase 9%.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka data tersebut dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya jika r hitung $<$ nilai r tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu turnover intention memiliki r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh pertanyaan kuesioner yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa

yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan nilai Cronbach Alpha, yakni untuk mengetahui konsistensi setiap pernyataan terhadap variabel komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Nilai Alpha Cronbach dinyatakan reliabel jika nilainya lebih besar atau sama dengan 0,60.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai R (coefficient correlation) sebesar 0,790. Karena 0,790 berada pada interval 0,60 – 0,799 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependen turnover intention.

Berdasarkan tabel 11, hasil perhitungan uji t variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai hitung sebesar -7,378, sedangkan untuk nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df = 107$ dan $\alpha = 0,025$ didapatkan hasil t tabel = -1,960. Dari hasil nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Nilai hitung $<$ dari yang dari t tabel ($-7,378 < -1,960$), dan nilai signifikan lebih besar dari alpha, yaitu $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan PT XYZ.

Hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,521. Untuk nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df=107$ dan $\alpha =0,025$ didapatkan t tabel = 1,98238. Nilai t hitung $1,521 < t$ tabel 1,960 dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha, yaitu $0,131 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 gagal ditolak dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover

intention karyawan PT XYZ.

Sedangkan hasil perhitungan uji t variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,962. Untuk nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan $df=107$ dan $\alpha =0,025$ didapatkan t tabel = - 1,960. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu $-1,962 < -1,960$ dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha, yaitu $0,050 = 0,05$. jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT XYZ..

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	KO	LK	KK	TI
N Valid	111	111	111	111
Missing	0	0	0	0
Mean	28,39	42,22	24,49	14,5
Median	29,00	44,00	25,00	15,00
Std. Deviation	4,998	6,164	3,835	3,552
Minimum	16	32	14	5
Maximum	40	60	35	20

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	KO1	0,902	0,1865	Valid
	KO2	0,922	0,1865	Valid
	KO3	0,954	0,1865	Valid
	KO4	0,931	0,1865	Valid
	KO5	0,935	0,1865	Valid
	KO6	0,886	0,1865	Valid
	KO7	0,904	0,1865	Valid
	KO8	0,794	0,1865	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,853	0,1865	Valid
	LK2	0,835	0,1865	Valid
	LK3	0,828	0,1865	Valid
	LK4	0,834	0,1865	Valid
	LK5	0,561	0,1865	Valid
	LK6	0,825	0,1865	Valid
	LK7	0,834	0,1865	Valid
	LK8	0,747	0,1865	Valid
	LK9	0,844	0,1865	Valid
	LK10	0,785	0,1865	Valid
	LK11	0,794	0,1865	Valid
	LK12	0,837	0,1865	Valid

		KK1	0,817	0,1865	Valid
		KK2	0,838	0,1865	Valid
Kepuasan Kerja (X3)		KK3	0,795	0,1865	Valid
		KK4	0,860	0,1865	Valid
		KK5	0,900	0,1865	Valid
		KK6	0,917	0,1865	Valid
		KK7	0,833	0,1865	Valid
Turnover Intention (Y)		TI1	0,926	0,1865	Valid
		TI2	0,951	0,1865	Valid
		TI3	0,915	0,1865	Valid
		TI4	0,906	0,1865	Valid
		TI5	0,737	0,1865	Valid

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 9. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas = 0,60	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	8	0,968	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	12	0,947	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	7	0,931	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	5	0,934	0,60	Reliabel

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,790	0,624	0,613	2,209

Sumber: pengolahan data statistik

Tabel 11. Koefisien Regresi

	B	t	Sig.
(Constant)	30,281	20,133	0,000
Keterlibatan Kerja	-0,518	-7,378	0,000
Iklim Organisasi	0,086	1,521	0,131
Kepuasan Kerja	-0,192	-1,962	0,050

Sumber: pengolahan data statistik

PENUTUP

Pertama, H1 diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan PT XYZ. Kedua, H2 ditolak, artinya tidak terdapat

pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT XYZ. Tiga, H3 diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT XYZ.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yaitu: (1) Penelitian ini menyebarkan kuesioner pada kondisi pandemic covid-19 sehingga dilakukan menggunakan google form. Namun responden yang merespon hanya sedikit, sehingga peneliti harus datang ke perusahaan untuk menyebarkan kuesioner melalui HRD. (2) Jumlah yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 110 orang.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, maka terdapat rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu: (1) Untuk peneliti selanjutnya dalam penyebaran kuesioner dapat disesuaikan dengan responden yang ada dengan mencari tahu lebih lanjut kriteria responden kepada pihak perusahaan agar dapat menentukan

lebih baik menggunakan google form atau secara langsung. (2) Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak agar penelitian dapat lebih menggeneralisasi populasi.

Sedangkan rekomendasi untuk perusahaan PT XYZ yaitu perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasional agar dapat mempertahankan karyawan. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan terus memperhatikan ketertarikan dan keterlibatan karyawan agar dapat tetap bekerja di dalam perusahaan.

Sedangkan untuk lingkungan kerja dan kepuasan kerja, perusahaan dapat tetap mempertahankannya atau ditingkatkan lagi agar karyawan tetap tidak memiliki niat untuk keluar dan terus bekerja di dalam perusahaan.

REFERENCES:

- Abdillah, F. 2012. "Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan." *Journal of Social and Industrial Psychology* 52-58.
- Agus Dharma Sentana, I Komang, dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10 9-11.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. 1st. Yogyakarta.
- Dwi Irvianti, Laksmi Sito, dan Renno Eka Verina. 2015. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta." *Binus Business Review*, Vol. 6, No. 1 3-6.
- Gede Dharma Putra, I Dewa, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9 4.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irshad, Muhammad. 2011. "Factors Affecting Employee Retention: Evidence From Literature View." *Journal of Social Sciences* 61-102.
- Mahrofi, Reseliani, Hadi Sunaryo, dan Budi Wahono. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Riset Manajemen Unisma*.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A. & Naim, A. S. A. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2012.1518.1526>
- Manurung, Mona Tiorina, dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Diponegoro Journal of Management* Volume 1, No.2 145-157.
- McShane, Steven L, dan Marry Ann Von Glinow. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Meriandayani, Ni Wayan, dan Made Subudi. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi." *E-Jurnal*

- Manajemen, Vol. 8, No. 11 20.
- Prabawa, Made Yogi, dan I Gusti Made Suwandana. 2017. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali." E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 16, No. 12 4.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge. 2019. *Organizational Behaviour*, Global Edition, 18th Edition. Pearson Education.
- Saeka, Agus Pande,, I Putu, dan I Wayan Suana. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali." E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6 4.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soma Widhi Putra, Putu Agus, dan Ni Ketut Sariyathi. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di CV. Bengkel Bintang Pesona Group." E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2 3-7.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Widyadmono, V. Mandi. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Manajemen Indonesia* 15: 167-168.