

## **Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

**Andi Muh Syukur Hidayatullah<sup>1\*</sup>, Indika Nurul Aulia<sup>2</sup>, Andi Riska Amelia Saad<sup>3</sup>,  
Syabilla Afiyah Azzahra<sup>4</sup>**

Program Studi Akuntansi S1, Universitas Negeri Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada UMKM Warmindo Kaka. Fokus penelitian diarahkan pada hubungan antara ketiga variabel tersebut, dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi mendalam terhadap karyawan sebagai informan utama. Lingkungan kerja yang kondusif ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, di mana kenyamanan, hubungan antar manajemen dan karyawan, serta fasilitas kerja berperan besar dalam mengurangi niat keluar karyawan. Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh serupa, dengan faktor pengakuan kinerja, fleksibilitas jam kerja, dan suasana kekeluargaan sebagai pendorong utama. Penelitian ini juga mengungkap interaksi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang secara bersama-sama menurunkan turnover intention melalui sinergi yang memperkuat loyalitas karyawan. Hasil temuan menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan fasilitas kerja, memberikan penghargaan berbasis kinerja, dan menciptakan lingkungan yang mendukung hubungan sosial antar karyawan untuk mempertahankan tenaga kerja. Dengan demikian, studi ini memberikan wawasan baru tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Warmindo.Kaka guna mengurangi turnover intention karyawan dan menciptakan stabilitas organisasi.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Turnover Intention.*

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of work environment and job satisfaction on employee turnover intention at UMKM Warmindo.Kaka. The focus of the study is directed at the relationship between the three variables, with a qualitative approach through interviews and in-depth observations of employees as the main informants. A conducive work environment was found to have a significant influence on turnover intention, where comfort, relationships between management and employees, and work facilities play a major role in reducing employee turnover intentions. Job satisfaction also has a similar influence, with performance recognition factors, flexibility of working hours, and a family atmosphere as the main drivers. This study also reveals the interaction between the work environment and job satisfaction which together reduce turnover intention through synergies that strengthen employee loyalty. The findings indicate that companies need to improve work facilities, provide performance based rewards, and create an environment that supports social relationships between employees to retain the workforce. Thus, this study provides new insights into human resource management strategies at UMKM Warmindo.Kaka in order to reduce employee turnover intention and create organizational stability.

**Keywords:** *Work Environment; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [andi.muh.syukur@unm.ac.id](mailto:andi.muh.syukur@unm.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan operasional suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal. Sumber daya manusia berfungsi sebagai tenaga kerja yang mengelola dan menjalankan aktivitas operasional perusahaan, yang menjadi kewajiban utama mereka terhadap organisasi. Namun, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang terstruktur dapat menimbulkan permasalahan, salah satunya adalah munculnya turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Di era persaingan global seperti saat ini, tantangan dalam mempertahankan karyawan semakin kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyediakan kompensasi yang kompetitif tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi karyawan. UMKM seperti Warmino, keberadaan lingkungan kerja yang terbatas sering kali menjadi salah satu kendala utama yang berpotensi memicu turnover intention. Hal ini dapat memperlambat perkembangan UMKM karena hilangnya tenaga kerja yang telah berpengalaman di tempat tersebut. Penelitian terdahulu yang dianalisis (Prisillya & Turangan, 2020) mengungkapkan bahwa rendahnya kepuasan kerja dan kurang kondusifnya lingkungan kerja dapat mendorong niat berpindah karyawan, yang pada akhirnya berpotensi memberikan dampak negatif terhadap operasional perusahaan. Tingginya tingkat turnover intention dapat menyebabkan hilangnya tenaga kerja berpengalaman, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menurunkan produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap turnover intention. Faktor lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja, kenyamanan tempat kerja, hingga hubungan sosial antar karyawan. Selain itu, kepuasan kerja menjadi elemen kunci lainnya yang menentukan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung diyakini dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan (Putri & Sujana, 2021). Pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), termasuk usaha Warung Makan Indomie atau Warmino, tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sering kali lebih besar karena keterbatasan sumber daya dan fasilitas. Penelitian yang dianalisis (Rohaeti & Novita, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, sangat berperan dalam menciptakan suasana yang nyaman, tentram, dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga mampu mendorong rasa betah untuk terus bekerja di perusahaan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam menurunkan turnover intention. (Sutrisno, 2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, terutama di sektor UMKM, untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat saling berinteraksi dalam memengaruhi

turnover intention. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meminimalkan keinginan karyawan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada UMKM Warmindo.Kaka, mengidentifikasi peran kepuasan kerja dalam menurunkan niat keluar karyawan, serta meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi turnover intention. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan begitu, perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman, dan meningkatkan efektivitas operasional UMKM.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Teori Motivasi*

Teori motivasi merupakan kajian yang membahas tentang motivasi serta mengelompokkannya ke dalam berbagai bentuk seiring berjalannya waktu. Motivasi sendiri adalah istilah yang sudah akrab dan sering kita temui dalam kehidupan sehari-hari (Uno, 2007) Secara umum, motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan, dorongan, minat, atau hasrat kuat yang dimiliki seseorang, yang dapat bersumber dari dalam diri maupun dari faktor eksternal lainnya.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk memulai atau mempertahankan perilaku yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu. Secara etimologis, istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *move*, yang berarti "menggerakkan." Selain itu, motivasi memiliki berbagai definisi menurut pandangan para ahli bahasa, seperti menurut Weiner dalam (Asnawi, 2012) Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana seseorang membangkitkan dan mendorong dirinya untuk bertindak, dengan tindakan tersebut didasarkan pada keinginan untuk mencapai tujuan tertentu serta menjaga semangat dalam menjalankan suatu aktivitas.

Menurut (Uno, 2007) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, yang ditandai oleh berbagai aspek seperti dorongan, hasrat, keinginan, minat, harapan, cita-cita, penghormatan, dan kebutuhan. Sementara menurut (Imron, 1996), Motivasi berasal dari kata *motivation* dalam bahasa Inggris, yang berarti dorongan atau alasan di balik tindakan yang dilakukan seseorang. Motivasi ini bertujuan untuk mendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

### 2. *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana sekelompok individu dan berbagai divisi kerja berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memahami visi serta misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja ini memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas (Sastrohadiwiryono, 2005). Dalam perusahaan, terdapat sejumlah faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan, sehingga tugas-tugas yang diemban tidak dapat dijalankan secara optimal.

Lingkungan kerja mencakup semua faktor eksternal organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan, pada akhirnya,

berdampak pada kinerja organisasi. Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek hubungan kerja, seperti interaksi dengan atasan, rekan sejawat, dan bawahan.

Menurut Wursanto, yang dikutip dalam jurnal (Pangarso & Ramadhayanti, 2015), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- Hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan rekan sejawat atau antara karyawan dan atasan.
- Keterjaminan kerja yang dirasa tidak memadai oleh karyawan.
- Kekhawatiran atau rasa takut yang timbul akibat ketidakamanan dalam penggunaan berbagai fasilitas operasional perusahaan.
- Jenjang karier yang kurang jelas, sehingga membuat karyawan merasa tidak yakin akan keberlanjutan pekerjaan mereka di perusahaan.
- Perlakuan yang adil dan objektif bagi seluruh anggota.

Menurut (Nitisemito, 2013) Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi atau bahkan menghambat pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik, sosial, dan psikologis, termasuk elemen-elemen seperti tata letak tempat kerja, suhu, tingkat kebisingan, hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi.

### 3. *Kepuasan Kerja*

Menurut (Rismayanti et al., 2019), Kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif yang muncul dari penilaian atau pengalaman seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan dalam pekerjaan meliputi rasa puas dan kenikmatan terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh apresiasi terhadap hasil kerja, peluang promosi, perlakuan yang adil, ketersediaan peralatan, serta suasana kerja yang mendukung. Sementara itu, kepuasan kerja di luar pekerjaan berkaitan dengan kompensasi yang diterima untuk memenuhi kebutuhan pribadi. (Rismayanti et al., 2019) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- Upah yang memadai
- Perlakuan yang adil
- Rasa tenang dalam bekerja
- Perasaan diakui
- Penghargaan atas hasil kerja
- Sarana untuk menyalurkan perasaan

Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah pada kondisi tenaga kerja, seperti meningkatnya turnover karyawan dan tingginya tingkat absensi. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### 4. *Turnover Intention*

Turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Menurut (Robbins & Judge, 2015), Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan,

baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Keinginan ini dapat disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini atau adanya peluang kerja yang dianggap lebih menarik di tempat lain. (Mobley, 2011) Menurut seorang spesialis pergantian karyawan, pergantian terjadi ketika seseorang meninggalkan suatu organisasi dan diberi kompensasi finansial oleh organisasi.

Turnover adalah proses perpindahan tenaga kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan, di mana karyawan keluar dan masuk dalam periode waktu tertentu. (Flippo, 1997). Jika di suatu rumah sakit tingkat keluar masuk karyawan meningkat dibandingkan sebelumnya, hal ini dapat menjadi indikasi menurunnya motivasi, semangat, dan gairah kerja karyawan. Selain itu, hal ini juga dapat berdampak pada penurunan produktivitas, mengganggu kelangsungan operasional rumah sakit, serta meningkatkan biaya yang dikeluarkan untuk proses penerimaan karyawan, pelatihan, dan penempatan mereka.

## **METODOLOGI**

Memahami perspektif dan pengalaman karyawan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan posisi mereka (intensi turnover), penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dengan paradigma penelitian interpretatif. Mengingat penelitian ini ingin menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor subjektif dan pandangan personal dari karyawan, pendekatan kualitatif menjadi pilihan yang sesuai. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam melalui wawancara mendalam atau diskusi terbuka, sehingga dapat mengeksplorasi aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention dalam konteks UMKM, yang seringkali memiliki karakteristik dan tantangan unik dibandingkan perusahaan besar. Melalui metodologi ini, peneliti dapat mengidentifikasi faktor lingkungan kerja dan kepuasan yang mungkin berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka di Warmindo Kaka.

Penelitian ini difokuskan hanya pada UMKM yang mengalami Turnover Intention Karyawan. Maka dari itu, peneliti memilih UMKM Warmindo Kaka yang berlokasi di Jalan Ujung No 99. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama 1 bulan, dengan tujuan mengumpulkan data terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada UMKM Warmindo Kaka.

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, metode utama yang akan digunakan adalah wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan karyawan UMKM Warmindo Kaka, bertujuan untuk menggali lebih jauh pengalaman dan pandangan mereka mengenai lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, dan bagaimana kedua aspek ini memengaruhi keinginan mereka untuk tetap bekerja atau keluar. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan memberikan pertanyaan terbuka agar responden dapat menyampaikan pandangan mereka secara bebas. Pertanyaan yang disusun akan berfokus pada aspek-aspek lingkungan kerja (seperti suasana kerja, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja) serta faktor kepuasan kerja (seperti pengakuan, kompensasi, dan perkembangan karier).

Selain wawancara, observasi langsung juga akan dilakukan untuk memahami kondisi lingkungan kerja secara langsung, termasuk interaksi karyawan dan kondisi fisik tempat kerja. Setelah pengumpulan data selesai, data wawancara akan

ditranskrip untuk dianalisis secara tematik, mencari pola atau tema yang sering muncul terkait lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *1. Lingkungan Kerja dan Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada UMKM Warmindo.Kaka, keinginan berpindah karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti karyawan cenderung tidak ingin meninggalkan perusahaan dengan lingkungan kerja yang lebih baik. Analisis data mengindikasikan bahwa aspek-aspek seperti kebersihan tempat kerja, hubungan antar manajemen dan karyawan, serta ketersediaan fasilitas pendukung memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mencegah turnover. Hal ini sejalan dengan pendapat karyawan yang menilai bahwa faktor kenyamanan dan kebersihan menjadi salah satu alasan utama mereka bertahan. Wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan adanya keluhan terkait pencahayaan di area tertentu yang dirasa kurang memadai. Beberapa karyawan juga menyebutkan bahwa meskipun suasana kerja umumnya kondusif, ada kebutuhan untuk menyediakan lebih banyak fasilitas seperti ruang istirahat yang layak. Sebaliknya, hubungan baik antar karyawan dan atasan dianggap sebagai salah satu kekuatan utama yang menjaga loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hubungan yang harmonis ini mendorong rasa keterikatan dan kenyamanan bekerja.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, seperti studi oleh (Aprillia & Mukti, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang kemudian menurunkan turnover intention. Selain itu, penelitian oleh (Putra & Adiputra, 2023) juga memperkuat bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan menurunkan niat karyawan untuk keluar. Kedua penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa kondisi kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor kunci untuk mempertahankan tenaga kerja. Pada UMKM Warmindo.Kaka, penting bagi manajemen untuk terus memantau kondisi lingkungan kerja guna memastikan kenyamanan karyawan.

Beberapa langkah praktis dapat diambil, seperti memperbaiki fasilitas kerja yang ada dan menciptakan atmosfer yang mendorong hubungan sosial yang sehat di antara karyawan. Upaya ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, lingkungan kerja di Warmindo.Kaka telah memberikan pengaruh yang positif terhadap niat bertahan karyawan. Namun, ada ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal fasilitas fisik dan pencahayaan. Dengan memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek ini, UMKM Warmindo.Kaka dapat lebih efektif menekan turnover intention dan membangun loyalitas karyawan yang lebih kuat.

### *2. Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention di UMKM Warmindo.Kaka. Analisis data menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kontribusi, fleksibilitas jam kerja, dan suasana kekeluargaan menjadi alasan utama yang

meningkatkan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Mereka merasa dihargai dan nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung.

Wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa kejelasan jalur karier dan penghargaan berbasis kinerja menjadi salah satu harapan mereka. Sebagian besar karyawan mengaku bahwa penghargaan yang diberikan saat ini masih bersifat umum dan tidak berbasis kinerja individu. Meski demikian, fleksibilitas jam kerja yang ditawarkan perusahaan membantu mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan. Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Studi oleh (Pegia & Nuvriasari, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian lain oleh (Mangumbahang et al., 2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor utama yang menurunkan niat keluar karyawan. Kedua studi ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja yang tinggi adalah kunci untuk mengurangi tingkat turnover intention. Untuk memperkuat dampak positif kepuasan kerja, manajemen Warmindo.Kaka dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan sistem penghargaan yang lebih terstruktur. Program penghargaan berbasis kinerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sekaligus meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, memberikan peluang pengembangan karier melalui pelatihan atau sertifikasi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mengurangi turnover intention karyawan di Warmindo.Kaka. Dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan, sehingga memperkuat hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di UMKM Warmindo.Kaka. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung hubungan baik antar karyawan, dan menyediakan fasilitas yang memadai dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja juga memainkan peran penting, terutama melalui apresiasi terhadap kinerja, fleksibilitas dalam bekerja, dan suasana kekeluargaan yang terjalin di tempat kerja. Interaksi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja menciptakan efek sinergis yang memperkuat loyalitas karyawan, membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk menjaga stabilitas organisasi.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam hal metode dan cakupan data. Pendekatan kualitatif dengan wawancara terbatas pada sejumlah kecil informan dapat memberikan wawasan yang mendalam tetapi mungkin kurang mencerminkan keragaman pengalaman karyawan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di satu UMKM, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk semua jenis usaha kecil dan menengah. Keterbatasan lainnya adalah kurangnya pengukuran kuantitatif yang dapat memberikan validasi statistik terhadap temuan.

Berdasarkan temuan penelitian, UMKM Warmindo. Kaka disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lebih memada dan memastikan adanya komunikasi yang baik antar karyawan. Selain itu, perusahaan perl meningkatkan kepuasan kerja melalui program apresiasi terhadap karyawan, misalny penghargaan atas kinerja dan pencapaian mereka. Menciptakan suasana kerja yang lebi fleksibel dan berorientasi pada kebutuhan individu juga penting untuk menumbuhkan ras memiliki di kalangan karyawan.

## Referensi :

- Aprillia, F., & Mukti, A. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support (POS) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah BIsnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 1(1), 19–26.
- Asnawi. (2012). *Teori Motivasi*. Studio Press.
- Flippo, E. B. (1997). *Manajemen Personalialia* (6th ed., Vol. 2).
- Imron, A. (1996). *Belajar dan Pembelajaran*. Pustaka Jaya.
- Kheng, B. K., Alexander, D., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Gen Z di Palembang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 22–29.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1510–1519.
- Pegia, Z. S. P., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4).
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Pindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 299–305.
- Putra, V. R., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 493–500.
- Putri, R., & Sujana, I. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di Perusahaan Kecil. *Jurnal Manajemen UMKM. Jurnal Manajemen UMKM*, 15(2), 88–97.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampak Pada Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rohaeti, E., & Novita, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(1), 1–11.
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress kerja Sebagai Variabel Intervening. *TRANSEKONOMIA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810.

- Supartini, N. P., Kardini, N. L., & Pratiwi, K. A. (2023). Peran Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Harris dan Conventions Denpasar Bali. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23482-23491.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Di IFRS dewi Sri Karawang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696-706.
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 101-113.