

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. MUSI HUTAN PERSADA**



Skripsi Oleh:

TRI PUSPA SARI

01011281823091

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT. MUSI HUTAN PERSADA**

Disusun oleh:

Nama : Tri Puspa Sari

NIM : 01011281823091

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

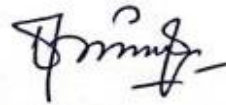
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

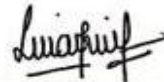


Tanggal: 21 November 2022

Dr. Hj. Zunaidah, S.E.,M.Si.

NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal: 25 Oktober 2022

Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
PT. MUSI HUTAN PERSADA**

Disusun Oleh:

Nama : Tri Puspa Sari
NIM : 01011281823091
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 05 Januari 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 05 Januari 2023
Panitian Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Penguji

Dr. M. Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Aa

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Puspa Sari
NIM : 01011281823091
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 05 Januari 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 05 Januari 2023



Tri Puspa Sari
01011281823091

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“Adapun yang menjadi takdirmu akan mencari
jalannya menemukanmu”*

(Ali bin Abi Thalib)

*“Kesuksesan bukanlah kunci dari kebahagiaan, sebaliknya
kebahagiaan adalah kunci dari kesuksesan”*

(Bob Dylan)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Diri saya sendiri
- Ayah dan Ibuku
- Keluarga tercinta
- Kakak dan Adikku
- Sahabat dan teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunianya yang senantiasa selalu menyertai sehingga saya dapat melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada” sesuai dengan ketentuan walau masih sangat sederhana.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat perolehan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi di Universitas Sriwijaya. Di samping itu, penulisan skripsi ini juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karenanya, saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Indralaya,
Penulis



Tri Puspa Sari

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran, bantuan, bimbingan serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si**, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**, selaku dosen penguji pada Ujian Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. **Agung Putra Raneo, S.E., M.Si**, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
6. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
10. Seluruh **Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi** khususnya jurusan manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

11. Seluruh **Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terkhusus Mba Ambar dan Kak Helmi yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan ini.
12. **Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan Fakultas Ekonomi** yang telah memfasilitasi terselesainya skripsi ini.
13. Pimpinan, Manajer, Staf dan seluruh karyawan **PT. Musi Hutan Persada** yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini, serta telah bersedia menjadi responden penelitian.
14. **Orang Tua Tercinta**, Ayahanda M. Senin dan Ibunda Ida Frianti terima kasih banyak berkat kasih sayang, didikan, do'a serta dukungan baik bersifat materil maupun moril yang selalu kalian berikan dengan ikhlas dan penuh cinta kasih. Sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan lancar.
15. **Saudara-saudari** saya, Kak Yayan, Mba Novis, Kak Praska, dan Adek Dhamar atas doa dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
16. **Teman-teman terdekat**, yaitu Cheetah, Dinda, Enjel, Luluk, Mira, Nabila, Oktah, Talek, Vivi yang selalu berbagi suka duka kuliah dari awal perkuliahan hingga akhir.
17. **Teman-teman diluar perkuliahan** yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
18. Semua pihak yang telah memberikan saran-saran dan bantuan atas kelancaran penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah Subhanahu wa ta'ala membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

ASLI
16-1-23

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. MUSI HUTAN PERSADA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Musi Hutan Persada. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 orang karyawan PT. Musi Hutan Persada yang ditentukan dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan atau bersamaan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

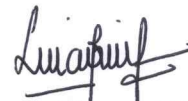
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

ASLI
16-1-23

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION
AT PT. MUSI HUTAN PERSADA**

This study aims to determine the effect of work environment and organizational commitment on employee turnover intention at PT. Musi Hutan Persada. The sample in this study amounted to 93 employees of PT. Musi Hutan Persada were determined using the proportionate stratified random sampling method. The research uses quantitative methods and using multiple linear regression analysis techniques assisted by the SPSS program. Results Based on the analysis obtained that partially the work environment has a negative and significant effect on turnover intention, and organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Work environment and organizational commitment simultaneously have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Turnover Intention

Advisor I




Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

**Approved by,
Head of Management Department**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Tri Puspa Sari
NIM : 01011281823091
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing I




Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Tri Puspa Sari
NIM : 01011281823091
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Prabumulih / 10 Februari 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Jend Sudirman Gg. Padang Lalang No. 118
Rt.03 Rw.02 Prabumulih Barat, Prabumulih
Alamat Email : tpuspa10@gmail.com
No. Hp : 082279274085

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 8 Prabumulih
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Prabumulih
Sekolah Menengah Atas : SMK YPS Prabumulih
Strata-1 : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi

2018 – 2020 : Anggota non akademik (IMAJE) FE Unsri

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Definisi Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja	15
2.1.4. Pengaruh Lingkungan Kerja.....	17
2.1.5. Definisi Komitmen Organisasi	18
2.1.6. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	19
2.1.7. Indikator Komitmen Organisasi	21

2.1.8.	Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi	21
2.1.9.	Definisi <i>Turnover Intention</i>	22
2.1.10.	Faktor-Faktor <i>Turnover Intention</i>	23
2.1.11.	Indikator <i>Turnover Intention</i>	24
2.1.12.	Dampak <i>Turnover Intention</i>	25
2.2.	Hubungan Antara Variabel	26
2.2.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	26
2.2.2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2.3.	Penelitian Terdahulu	28
2.4.	Kerangka Konseptual	39
2.5.	Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	44
3.2.	Rancangan Penelitian	44
3.3.	Jenis dan Sumber Data	44
3.3.1.	Jenis Data	44
3.3.2.	Sumber Data	45
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5.	Populasi dan Sampel	46
3.5.1.	Populasi	46
3.5.2.	Sampel	46
3.6.	Teknik Analisis Data	49
3.6.1.	Uji Instrumen	49
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	52
3.6.3.	Uji Statistik	53
3.6.4.	Uji Hipotesis	54
3.7.	Definisi Operasional	57
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		60
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60

4.1.1	Profil Perusahaan.....	60
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	61
4.1.1.	Struktur Perusahaan.....	62
4.2	Hasil Penelitian.....	63
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden.....	63
4.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	67
4.2.3.	Hasil Uji Instrumen	84
4.2.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
4.2.5.	Hasil Uji Statistik	89
4.2.6.	Hasil Uji Hipotesis	90
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		97
5.1.	Kesimpulan.....	97
5.2.	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN.....		104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Wilayah Kerja PT. Musi Hutan Persada	3
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> PT. Musi Hutan Persada 2020-2021	4
Tabel 1.3 Data Lingkungan Kerja	6
Tabel 1.4 Data Fasilitas Kerja per Wilayah	7
Tabel 1.5 Data Fasilitas Penunjang Kerja	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan per Jabatan.....	46
Tabel 3.2 Proporsi Jumlah Sampel per Jabatan	49
Tabel 3.3 Hubungan Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 3.4 Definisi Operasional	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel X1	67
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel X2.....	75
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Y	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X1	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel X2	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Y	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas	88
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi	88

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	90
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Musi Hutan Persada.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	104
Lampiran 2 Tabulasi Data Pernyataan Responden	108
Lampiran 3 <i>Method Succesive Interval</i>	115
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden	122
Lampiran 5 Hasil Output SPSS.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sebuah faktor yang krusial pada suatu perusahaan, dimana SDM sendiri merupakan hal yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Berdasarkan Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah pengetahuan dan seni keterampilan mengelola peranan dan hubungan karyawan dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efisien dan efektif.

Seiring dengan perkembangan suatu perusahaan, maka tak jarang akan bermunculan berbagai permasalahan tentang sumber daya manusia. Salah satunya yaitu masalah serius mengenai perilaku *turnover* karyawan. *Turnover* dapat dikategorikan sebagai masalah yang krusial bagi perusahaan dan juga karyawan. Banyak dan sedikitnya *turnover* yang terjadi di suatu perusahaan akan berakibat pada besarnya biaya rekrutmen serta biaya pelatihan yang dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover* menyebabkan terganggunya efisiensi yang telah diciptakan oleh perusahaan terutama jika karyawan yang pindah ataupun keluar memiliki pengalaman, dan keterampilan, serta pengetahuan yang baik di perusahaan tersebut. Namun dari semua dampak negatif tersebut, *turnover* juga memberikan dampak yang positif yaitu timbulnya peluang bagi calon pekerja yang mempunyai motivasi, keterampilan, serta loyalitas yang tinggi.

Salah satu upaya yang bisa dikerahkan perusahaan supaya tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan adalah dengan meminimalkan *turnover* karyawan dengan memperhatikan semua faktor penyebab keinginan karyawan untuk pindah. Menurut Kartono (2017) ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *turnover intention* yaitu karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu, lingkungan suatu pekerjaan, kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan juga komitmen organisasi karyawannya.

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang tidak baik membuat karyawan berkemungkinan akan menyebabkan timbulnya masalah yang menghambat karyawan itu sendiri dalam bekerja seperti tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, dan juga bisa membuat karyawan merasa tidak betah dalam bekerja karena karyawan tersebut kurang bisa menikmati pekerjaannya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada pada perusahaan baik, maka karyawan akan merasa nyaman serta aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja pada perusahaan akan menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain atau yang disebut *turnover intention*, hal ini biasanya diiringi dengan harapan karyawan untuk mendapat lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman baginya. Demi menjaga dan mengurangi *turnover* karyawan, perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja. Hal ini dilakukan guna mengurangi terjadinya *turnover* karyawan yang akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut Khristanto (2018) faktor lain yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki

karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan, maka hanya kemungkinan yang kecil untuk keluar dari organisasi dan meninggalkan organisasi. Begitupun sebaliknya, jika komitmen yang dimiliki karyawan rendah maka karyawan tersebut akan dengan mudah meninggalkan organisasi.

PT. Musi Hutan Persada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada Hutan Tanaman Industri dengan mengelola areal kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Hasil produksi kayu PT. Musi Hutan Persada 100% untuk memasok ke industri PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper yang merupakan satu Divisi Forestry, Marubeni Group.

PT. Musi Hutan Persada memiliki luas tanah \pm 296.400 ha yang terbagi di 7 Kabupaten. Kantor pusat operasional sendiri berada di Niru Kabupaten Muara Enim. PT. Musi Hutan Persada memiliki 3 wilayah kerja yang kemudian dari tiga wilayah tersebut dibagi lagi menjadi beberapa unit yaitu:

Tabel 1.1
Wilayah Kerja PT. Musi Hutan Persada

Wilayah 1 (Suban Jeriji)	Wilayah 2 (Benakat / Kemang)	Wilayah 3 (Lematang)
Unit 1 (Martapura)	Unit 6 (Lubuk Guci)	Unit 10 (Keruh Dua)
Unit 2 (Merbau)	Unit 7 (Baung Utara)	Unit 13 (Lantingan)
Unit 3 (Gemawang)	Unit 8 (Tebing Indah)	Unit 14 (Serai)
Unit 4 (Caban)	Unit 9 (Semangus)	Unit 15 (Keruh Satu)
Unit 5 (Sodong)	Unit 11 (Sialang)	

Sumber: PT. Musi Hutan Persada

Fenomena yang terjadi pada PT. Musi Hutan Persada adalah sering timbulnya keinginan keluar karyawan dari perusahaan. Tingginya tingkat keinginan keluar karyawan akan mendorong karyawan mengundurkan diri. Berdasarkan wawancara

langsung yang saya lakukan kepada beberapa karyawan PT. Musi Hutan Persada, fenomena ini biasanya dialami oleh para karyawan baru. Hal ini dikarenakan mayoritas wilayah kerja PT. Musi Hutan Persada terletak jauh dari kota, dan juga wilayah kerja PT. Musi Hutan Persada berada di daerah hutan. Dimana daerah perhutanan sangat rawan binatang buas sehingga karyawan merasa tidak aman. Tak sedikit karyawan yang baru masuk biasanya hanya bertahan selama beberapa bulan. Karyawan tersebut lebih memilih *resign* dan memilih tidak memperpanjang kontrak karena merasa tidak betah di perusahaan.

Tabel 1.2
Data Turnover PT. Musi Hutan Persada Periode 2020-2021

Bulan	2020			2021		
	Jumlah Karyawan	Out	% Keluar	Jumlah Karyawan	Out	% Keluar
Januari	866	8	0,92	971	12	1,24
Februari	870	6	0,69	959	3	0,31
Maret	874	2	0,23	996	15	1,51
April	872	6	0,69	982	8	0,81
Mei	883	11	1,25	979	7	0,72
Juni	899	2	0,22	987	4	0,41
Juli	909	9	0,99	1015	10	0,99
Agustus	909	8	0,88	1007	7	0,70
September	916	0	0,00	1019	9	0,88
Oktober	943	4	0,42	1018	9	0,88
November	949	5	0,53	1074	16	1,49
Desember	974	3	0,31	1098	11	1,00
Total		64	7,13		111	10,93
Rata-rata TO		5	0,59		9	0,91

Sumber: PT. Musi Hutan Persada

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa terjadinya peningkatan *turnover* dari tahun 2020 yang awalnya 7,13 persen menjadi 10,93 persen pada tahun 2021. Tingkat perputaran karyawan PT. Musi Hutan Persada pada tahun 2020

masih ditaraf normal, namun tingkat perputaran karyawan tahun 2021 terbilang tinggi, yang mana *turnover* paling tinggi terjadi pada bulan November yaitu 16 orang. Menurut Gillies dalam Meriandayani dan Subudi (2019) perputaran karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Salah satu upaya PT. Musi Hutan Persada untuk menekan tingginya tingkat *turnover* adalah melakukan rekrutmen. Dapat dilihat pada data *turnover* di atas bahwa meskipun banyak karyawan yang *resign*, hal ini tidak membuat karyawan PT. Musi Hutan Persada berkurang yaitu pada awal tahun 2020 berjumlah 866 orang dan kemudian meningkat sampai akhir tahun 2021 menjadi 1098 orang. Pada penelitian ini, peneliti memilih *turnover intention* sebagai variabel dependen karena bahwasanya *turnover* adalah permasalahan *urgent* yang apabila tidak segera diatasi maka akan menyebabkan permasalahan yang baru seperti tingginya rekrutmen. Proses rekrutmen yang besar ini berdampak pada besarnya biaya rekrutmen dan biaya pelatihan, dan juga stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Fenomena yang juga terjadi di PT. Musi Hutan Persada yaitu rendahnya komitmen organisasi. Dilihat dari tingginya tingkat *turnover* pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Musi Hutan Persada tergolong rendah. Rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan rendahnya loyalitas terhadap organisasi yaitu dilihat dari karyawan yang *resign* atau mengundurkan diri.

Permasalahan *turnover* yang cukup serius bisa menimbulkan efek yang kurang baik bagi perusahaan. Dari segi ekonomi, perusahaan tentunya menghabiskan biaya yang banyak pada kegiatan rekrutmen, butuh waktu yang panjang untuk melatih karyawan, serta adanya pengaruh faktor-faktor lain yang dapat mengakibatkan berubahnya suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meminimalkan *turnover intention* karyawan biasanya bisa dalam bentuk memberikan bonus dan insentif, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, fleksibilitas waktu yang diberikan, dan sebagainya. Perusahaan dituntut untuk mensejahterahkan karyawannya dengan memberikan fasilitas yang baik bertujuan untuk meningkatkan loyalitas serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Berikut adalah data lingkungan kerja PT. Musi Hutan Persada:

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja 2021

Lingkungan	Keterangan
Lokasi Kerja	± 287.333 ha adalah daerah hutan
Akses Lokasi	± 7.408,9 km adalah jalan tanah, berdebu, dan menjadi tanah berlumpur apabila hujan
Akses Jaringan Internet	Sinyal buruk
Akses Jaringan Telepon	Sinyal buruk
Sirkulasi Udara	Kurang baik, banyak ventilasi tertutup
Kantin	Tidak tersedia pada unit kerja
Keamanan	Hanya 1 security di tiap lokasi
Hubungan Antar Karyawan	Sering terjadi miskomunikasi dengan karyawan asing

Sumber: Wawancara karyawan PT. Musi Hutan Persada

Tabel 1.3 menunjukkan lingkungan kerja PT. Musi Hutan Persada masih mengalami masalah. Mayoritas lokasi kerja yang berada di hutan serta sulitnya mendapatkan sinyal menyebabkan karyawan tidak betah. Masalah jalan yang digunakan pada saat pergi ke lokasi kerja dapat menimbulkan rasa ketidak

nyamanan karyawan, serta jalan yang berdebu dapat mempengaruhi kesehatan karyawan. Sirkulasi udara dalam ruangan kurang baik karena tidak banyaknya ventilasi udara yang tertutup. Kemudian fasilitas kantin yang tidak disediakan pada semua unit kerja menyebabkan karyawan harus menyediakan makan sendiri. Masalah lainnya yaitu hubungan karyawan yang seringkali terjadi miskomunikasi antara karyawan daerah dan karyawan asing.

Tabel 1.4
Data Fasilitas Kerja per Wilayah 2021

Fasilitas	Kantor	Mes	Bengkel	Logistik	Kantin	Musholla	Nursery
KPO	1	28	-	1	1	1	-
Wil 1	1	16	1	1	1	1	-
Unit 1	1	7	-	-	-	1	-
Unit 2	1	4	-	-	-	1	-
Unit 3	1	6	-	-	-	1	1
Unit 4	1	3	-	-	-	1	-
Unit 5	1	3	-	-	-	1	-
Wil 2	1	13	1	1	1	1	1
Unit 6	1	5	-	-	-	1	-
Unit 7	1	4	-	-	-	1	-
Unit 8	1	4	-	-	-	1	-
Unit 9	1	5	-	-	-	1	-
Unit 11	1	6	-	-	-	1	-
Wil 3	1	8	1	1	1	1	-
Unit 10	1	4	-	-	-	1	-
Unit 13	1	4	-	-	-	1	-
Unit 14	1	4	-	-	-	1	-
Unit 15	1	5	-	-	-	1	1
Total	18	129	3	4	4	18	3

Sumber: PT. Musi Hutan Persada

Berdasarkan data lingkungan kerja di atas, fasilitas kerja yang disediakan yaitu mess tidak merata, dimana pada wilayah 1 terdapat 39 mess dan wilayah 2 terdapat 37 mess sedangkan pada wilayah 3 hanya terdapat 25 mess. Fasilitas logistik hanya tersedia di KPO dan wilayah kerja saja sedangkan di unit kerja tidak

tersedia. Fasilitas bengkel hanya tersedia di wilayah kerja, apabila terjadi kerusakan alat kerja di unit kerja maka harus dibawa terlebih dahulu ke wilayah kerja. Kemudian semua unit kerja tidak disediakan kantin, sehingga karyawannya perlu menyiapkan makan sendiri. Untuk fasilitas nursery hanya tersedia di unit tertentu. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan atau organisasi karena fasilitas kerja dapat mempengaruhi karyawan.

Tabel 1.5
Data Fasilitas Penunjang Kerja 2021

Fasilitas Penunjang Operasional	Jumlah	Kondisi
Alat Berat Produksi	60	3 rusak berat
Alat Berat Kontruksi	15	5 rusak berat
Alat Berat Plantation	154	7 rusak berat
Mobil	181	10 rusak ringan
Motor	17	5 rusak ringan

Sumber: PT. Musi Hutan Persada

Dari data pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa 30 fasilitas penunjang operasional yang disediakan PT. Musi Hutan Persada mengalami kerusakan, dan juga alat penunjang tersebut memiliki sifat yang berpindah-pindah, sehingga karyawan tidak dapat menggunakan alat pada saat itu juga karena dibutuhkan waktu pengiriman ke tempat yang membutuhkan. Masalah lingkungan kerja sangat butuh perhatian yang besar, terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pula, sehingga pemikiran untuk berpindah karyawan (*turnover intention*) akan menghilang.

Dalam suatu pekerjaan yang mengikat, karyawan harus memiliki rasa aman serta nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan akan menjalankan

tugasnya dengan lebih semangat dan maksimal. Jika karyawan tidak memiliki rasa aman dan nyaman maka karyawan akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Perusahaan harus belajar bila ingin mempertahankan karyawan, perusahaan diharapkan dapat membuat suasana kerja yang nyaman serta kompetitif, memperhatikan kebutuhan jasmani dan rohani karyawannya, serta berusaha menjaga karyawannya agar mereka tidak merasa kecewa dengan komitmen yang dimiliki.

Penelitian terdahulu Marzuqi (2021) memiliki hasil dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan berkebalikan menurut penelitian lain oleh Hayati *et al.* (2021) menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap variabel *turnover intention*.

Penelitian dari Ekhsan (2019) menunjukkan hasil dimana variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif serta signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Sartono *et al.*, (2018) yang menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas dan dengan adanya *research gap* yang dimana jelas memiliki kesenjangan penelitian yang nyata. Peneliti tertarik untuk mengkaji ulang tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi apakah berpengaruh positif atau negatif terhadap *turnover intention* dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Musi Hutan Persada?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Musi Hutan Persada?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Musi Hutan Persada?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan maksud tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Musi Hutan Persada
2. Mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Musi Hutan Persada
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Musi Hutan Persada

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis:

Secara teoritis, manfaat penelitian ini yaitu untuk menambah wawasan teori tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang mempengaruhi *turnover intention*.

1.4.2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah *turnover intention* serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does *Turnover Intention* Mediate the Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49.
- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., & Purnomo, R. (2020). How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on *Turnover Intention*. *Advances in Economics, Business, and Management*, 120, 114–119.
- Budiman, Y., & Tan, P. H. P. (2022). The Influence of Job Stress, Job Satisfaction & Organizational Commitment Towards Turnover Intention for Millennials and Generation Z Employees in Internet Companies in Indonesia. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2438-2443.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse *turnover intention* and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396-402.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Dewi, R. H., & Lubis, D. S. Wu. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Turn Over Karyawan pada STIM Sukma Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(2), 64–70.
- Ekhsan, M. (2019). The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment On Employee *Turnover Intention*. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 1(1), 48–55.
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 192–198.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Harrison, S., & Gordon, P. A. (2014). Misconceptions of Employee *Turnover*: Evidence-Based Information for The Retail Grocery Industry. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 12(2), 145-152.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Vanisa Rizky Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 37-39.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee, Engagement, Emotional, Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Sleman: Deepublish.
- Khristanto, T. A. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, Dan Kepuasan Pada Reward Terhadap *Turnover Intention* Di PT Imanuel Teknik Sentosa. *AGORA*, 6(2), 1–6.
- Koestanto, D., & Ardi, R. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Jurnal Gemawisata*, 53(9), 1689–1699.
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee *turnover intention*. *Management Science Letters*, 9, 877–886.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 45-57.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K.W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam*, 2(1), 29-52.

- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Meriandayani, N. W., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6680–6699.
- Nure, H. M., & Ramlawati. (2021). The Influence of Situational Leadership Style and Work Environment Towards Performance of Cooperative, Micro, And Medium Small In Business Tolitoli District. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(1), 73-81.
- Pandey, P., Singh, S., & Pathak, P. (2019). Factors affecting *turnover intentions* in the Indian retail industry. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 19(2), 166–182.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On *Turnover Intention* of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to *Turnover Intention*. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(2), 30–37.
- Rahmizal, M., & Novia, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 05(01), 31–44.

- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466-486.
- Sartono, M., Yulianue, & Budi, L. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Journal of Management*, 4(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Septian, S., Indarti, S., & Chairilsyah, D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(2), 426–436.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The *Turnover Intention* Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surbakti, M. N., Nasution, H., & Wibowo, R. P. (2021). Analysis of the Effect of Compensation, Job Satisfaction, Commitment and Work Environment on *Turnover Intention* Analysis of the Effect of Compensation, Job Satisfaction, Commitment and Work Environment on *Turnover Intention* with Job Stress as Intervening Variables. *International Journal of Research and Review*, 8(2), 253–263.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee *Turnover Intention* (Case Study At PT. Wika Realty Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 474–482.
- Wiliyanto, I. T., Sudiarditha, I. K., & Yohana, C. (2020). Influence of Work Environment Toward *Turnover Intention* with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(1), 11–21.

Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh Organizational Commitment Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *AGORA*, 6(1), 1–9.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.