



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Turnover* Karyawan di PT Bersatu Meraih Sukses (MR REALTY)

Anggi Anggiansyah^{1*}, Yusuf Supardi²

¹⁻²Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Anggiansyah55@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty), both partially and simultaneously. The research employed a quantitative associative method. Data were collected through questionnaires distributed to 90 employees and analyzed using simple and multiple linear regression with SPSS version 27. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests. The results indicate that the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Turnover Intention, with a t-value of 7.644 greater than the t-table value of 1.988. Organizational Commitment also has a positive and significant effect on Employee Turnover Intention, with a t-value of 6.137 exceeding the t-table value of 1.988. Simultaneously, both independent variables significantly influence Employee Turnover Intention, as evidenced by an F-value of 124.847, which is greater than the F-table value of 3.10, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.742 indicates that Work Environment and Organizational Commitment contribute 74.2% to the variation in Employee Turnover Intention, while the remaining 25.8% is explained by other variables outside this study.*

Keywords: *Employee Turnover Intention; Multiple Linear Regression; Organizational Commitment; Quantitative Research; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Turnover Karyawan pada PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty), baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 90 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27, serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Turnover Karyawan, dengan nilai t hitung 7,644 lebih besar dari t tabel 1,988. Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Turnover Karyawan, dengan nilai t hitung 6,137 lebih besar dari t tabel 1,988. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Niat Turnover Karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung 124,847 lebih besar dari F tabel 3,10 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memberikan kontribusi sebesar 74,2% terhadap variasi Niat Turnover Karyawan, sedangkan 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Komitmen Organisasi; Lingkungan Kerja; Niat Turnover Karyawan; Regresi Linear Berganda; *Turnover Intention*.

1. PENDAHULUAN

Globalisasi dan perkembangan teknologi digital telah mendorong terjadinya perubahan mendasar dalam dinamika pasar tenaga kerja. Persaingan antar organisasi semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis, adaptif, dan berkelanjutan guna menjaga keberlangsungan operasionalnya. Kondisi tersebut turut berkontribusi terhadap meningkatnya mobilitas tenaga kerja yang berpotensi memengaruhi stabilitas perusahaan. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa perpindahan tenaga kerja pada sektor jasa dan *real estate* meningkat sebesar 12,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini mengindikasikan semakin kuatnya

kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja, sehingga isu retensi karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen.

Berbagai penelitian menegaskan bahwa niat *turnover* dipengaruhi oleh beragam faktor organisasional, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, serta dukungan atasan, dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi juga memegang peran penting dalam memengaruhi loyalitas serta keberlanjutan masa kerja karyawan. Komitmen organisasi mencakup keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, serta pertimbangan rasional dalam keputusan untuk tetap bekerja di organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Rendahnya komitmen karyawan dapat meningkatkan kecenderungan untuk berpindah kerja.

Fenomena serupa terjadi di PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *real estate*. Data internal perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi tingkat *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Data menunjukkan bahwa tahun 2023 merupakan periode dengan tingkat *turnover* tertinggi, yaitu sebesar 37,38%. Pada tahun 2024 terjadi penurunan tingkat *turnover* menjadi 28,87%. Meskipun mengalami penurunan, persentase tersebut masih tergolong tinggi dan mengindikasikan adanya permasalahan retensi karyawan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen. Tingginya tingkat *turnover* berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, antara lain penurunan produktivitas kerja, meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang masih bertahan, serta bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru.

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *turnover* karyawan tersebut, peneliti melakukan prasurvei terhadap 30 karyawan PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty). Salah satu aspek utama yang dianalisis dalam prasurvei ini adalah kondisi lingkungan kerja, mengingat lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kenyamanan, kepuasan, dan keberlanjutan masa kerja karyawan di dalam organisasi.

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik, yang tercermin dari indikator pencahayaan, sirkulasi udara, ketersediaan fasilitas kerja, serta kebersihan ruangan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan relatif telah memenuhi standar dasar lingkungan kerja fisik yang mendukung aktivitas karyawan.

Komitmen afektif dan komitmen normatif karyawan berada pada kategori rendah, yang tercermin dari kecilnya persentase responden yang menyatakan rasa bangga terhadap perusahaan, memiliki keterikatan emosional, serta merasa berkewajiban secara moral untuk tetap bekerja di organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan masih lemah.

Sebaliknya, komitmen berkelanjutan menunjukkan persentase yang relatif tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bertahan bekerja karena pertimbangan rasional dan pragmatis, seperti gaji, fasilitas yang diperoleh, serta keterbatasan peluang kerja di luar perusahaan. Pola komitmen yang didominasi oleh aspek berkelanjutan ini mengandung risiko laten, karena apabila faktor-faktor tersebut mengalami perubahan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat.

Mencermati tingginya tingkat *turnover*, ketidakseimbangan antara aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja, serta rendahnya komitmen afektif dan normatif karyawan, maka diperlukan kajian empiris yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi niat *turnover* karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan konsep fundamental dalam pengelolaan organisasi yang berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Ganyang (2018) memaknai manajemen sebagai aktivitas mengelola yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, serta pengendalian guna mencapai tujuan perusahaan melalui kerja sama dan pemanfaatan kontribusi orang lain. Sejalan dengan pandangan tersebut, Suwatno (2018:16) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Afandi (2018:1) menyatakan bahwa “manajemen merupakan proses bekerja sama dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), serta pengawasan (*controlling*)”.

Sumber Daya Manusia

Badriyah (2019:38) menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penerapan kebijakan, praktik, serta fungsi-fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya, Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu, Menurut Hasibuan (2020:10) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara seimbang”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:28), lingkungan kerja yang baik adalah kondisi kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara produktif tanpa hambatan fisik maupun psikologis. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan, serta berkontribusi terhadap keberlanjutan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang diwujudkan melalui loyalitas, rasa memiliki, serta kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dan memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan negatif dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen karyawan, semakin rendah niat *turnover*.

Niat Turnover

Mobley sebagaimana dikutip oleh Mathis dan Jackson (2016:87) menjelaskan bahwa niat *turnover* merupakan rangkaian proses psikologis yang dimulai dari munculnya ketidakpuasan kerja, berkembang menjadi pemikiran untuk keluar, dilanjutkan dengan pencarian alternatif pekerjaan, hingga pada akhirnya mengarah pada pengambilan keputusan untuk mengundurkan diri. Oleh karena itu, niat *turnover* dipandang sebagai indikator awal yang dapat memprediksi terjadinya turnover aktual dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

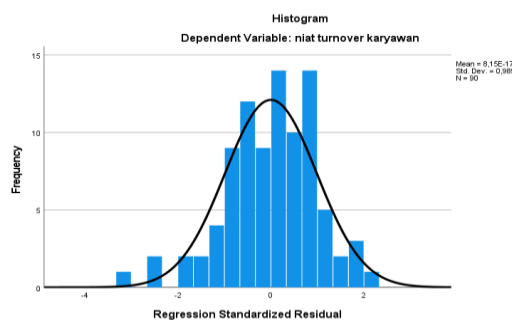
Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty) yang berlokasi di Cabang MR Realty BGM, Rukan Exclusive Blok A.26, Pantai Indah Kapuk, Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan selama sembilan bulan, yaitu mulai Maret 2025 hingga Desember 2025. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan tetap di PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty) yang jumlahnya mencapai 90 orang dan masih aktif selama masa penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 responden. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty) sebagai responden penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder meliputi jurnal penelitian, dokumen perusahaan, laporan resmi, serta informasi mengenai sejarah, visi, dan misi PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty), yang digunakan untuk mendukung analisis lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan niat *turnover* karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

a. Pendekatan Histogram.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas.

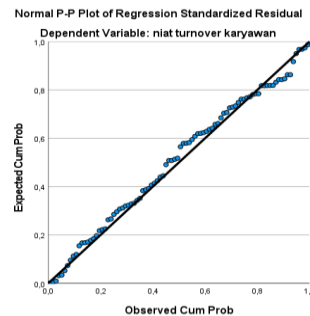
Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan *histogram* residual pada Gambar 1, terlihat bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) yang simetris. Sebagian besar nilai residual terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata, dengan penyebaran data yang relatif seimbang di sisi kiri dan kanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual tidak mengalami penyimpangan ekstrem maupun *outlier* yang signifikan.

Selain itu, nilai rata-rata residual yang mendekati nol serta standar deviasi sebesar 0,989 semakin memperkuat bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual telah terpenuhi berdasarkan pendekatan *histogram*, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Pendekatan Grafik



Gambar 2. Grafik uji Normalitas.

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan grafik *Normal P–P Plot* pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan. Kedekatan titik-titik residual dengan garis diagonal juga menunjukkan tidak adanya pola ekstrem maupun *outlier* yang dapat memengaruhi hasil estimasi regresi. Oleh karena itu, melalui pendekatan visual grafik *Normal P–P Plot*, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual dalam model regresi telah terpenuhi.

c. Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 1. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23099677
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.068
		.068
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 c, d

1. Test distribution is Normal.

2. Calculated from data.

3. Lilliefors Significance Correction.

4. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov pada Tabel 1, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05,

sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa proses analisis regresi untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Turnover* Karyawan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik berikutnya dan pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Tabel Uji Multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.069	2.443		-2.893	,005		
lingkungan kerja	,610	,080	,530	7.664	,510	,617	1,620
komitmen organisasi	,429	,070	,426	6.137	,093	,617	1,620

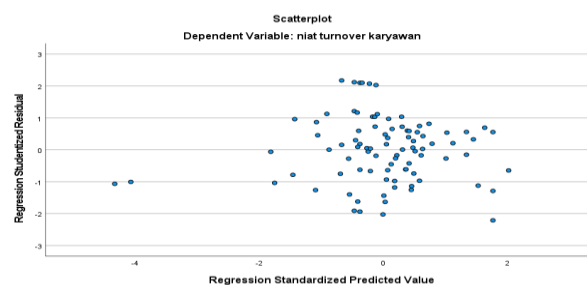
a. Dependent Variable: niat *turnover* karyawan

Sumber : Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi masing-masing sebesar 0,617 ($> 0,10$), sedangkan nilai *VIF* sebesar 1,620 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa menimbulkan bias estimasi koefisien. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara lebih akurat dan dapat dipercaya.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas.

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Hasil grafik *scatterplot* pada Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

Dengan terpenuhinya asumsi *homoskedastisitas*, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Turnover* Karyawan. Hasil analisis regresi dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial secara lebih akurat.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,989	2,798		,288
	lingkungan kerja	,913	,075	,794	<,001

a. Dependent Variable: niat turnover karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 4.18 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,989 + 0,913X_1$$

Nilai konstanta sebesar $-2,989$ menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Niat *Turnover* berada pada $-2,989$. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $0,913$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Niat *Turnover* sebesar $0,913$.

Nilai signifikansi sebesar $0,000 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover*. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Tabel 4. Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,757	2,560		,146
	komitmen organisasi	,759	,071	,754	<,001

a. Dependent Variable: niat turnover karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Hasil regresi linear sederhana pada Tabel 5 menghasilkan persamaan:

$$Y = 3,757 + 0,759X_2$$

Koefisien regresi sebesar 0,759 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Komitmen Organisasi akan meningkatkan Niat *Turnover* sebesar 0,759. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menandakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover*. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7,069	2,443		-2,893	,005
	lingkungan kerja	,610	,080	,530	7,644	<,001
	komitmen organisasi	,429	,070	,426	6,137	<,001

a. Dependent Variable: niat turnover karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,069 + 0,610X_1 + 0,429X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

Interpretasi Koefisien Regresi

a) Konstanta ($-7,069$)

Nilai konstanta sebesar $-7,069$ menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) bernilai nol, maka Niat *Turnover* Karyawan (Y) berada pada nilai $-7,069$. Konstanta ini menggambarkan nilai dasar model regresi ketika seluruh variabel independen tidak memberikan pengaruh.

b) Koefisien Lingkungan Kerja ($\beta X_1 = 0,610$)

Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,610 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,610. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Niat *Turnover* Karyawan.

c) Koefisien Komitmen Organisasi ($\beta X_2 = 0,429$)

Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,429 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Komitmen Organisasi, dengan asumsi variabel lain konstan, akan

meningkatkan nilai Y sebesar 0,429. Artinya, Komitmen Organisasi juga memberikan pengaruh positif terhadap Niat *Turnover* Karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Pedoman Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,00 -0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2018 ; 74)

Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefiensi Korelasi Secara Persial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

Correlations			
		lingkungan kerja	niat <i>turnover</i> karyawan
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	,794**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	90	90
niat <i>turnover</i> karyawan	Pearson Correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson pada Tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,794. Nilai ini berada pada rentang 0,60–0,799, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Niat *Turnover* Karyawan tergolong kuat.

Hubungan tersebut bersifat positif dan signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) < 0,001, lebih kecil dari 0,05. Artinya, secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Niat *Turnover* Karyawan pada tingkat signifikansi 1% (0,01).

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja di perusahaan berkaitan dengan meningkatnya niat karyawan untuk berpindah kerja. Dengan jumlah responden sebanyak 90 orang, hasil analisis ini dapat dianggap representatif dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk digeneralisasikan pada populasi penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komitmen Organisasi (X_2).

		Correlations	
		komitmen organisasi	niat <i>turnover</i> karyawan
komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	,754**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	90	90
niat <i>turnover</i> Karyawan	Pearson Correlation	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Hasil pengujian korelasi Pearson pada Tabel 9 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754. Nilai tersebut berada dalam kategori kuat (0,60–0,799). Nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) < 0,001 menunjukkan bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi dan Niat *Turnover* Karyawan bersifat positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 1% (0,01).

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan niat *turnover*. Dengan jumlah responden yang memadai, temuan ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan berpotensi berlaku secara konsisten dalam konteks organisasi yang serupa.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

		Model Summary						
		Std. Error Change Statistics						
Mod	R	Adjusted R Square	of the R Square	Change Estimate	Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,861 ^a	,742	,736	3,26792	,742	124,84	2	<,001

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi ganda pada Tabel 10 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,861, yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Niat *Turnover* Karyawan. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% variasi Niat *Turnover* Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,736 mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel

independen. Nilai *F Change* sebesar 124,847 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ menegaskan bahwa model regresi signifikan secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,626	3,88956

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 11, nilai *R Square* sebesar 0,630 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 63,0% variasi Niat *Turnover* Karyawan, sedangkan 37,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,626 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang baik dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial Komitmen organisasi (X_2) Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,568	,563	4,20115

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,568, yang berarti bahwa Komitmen Organisasi mampu menjelaskan 56,8% variasi Niat *Turnover* Karyawan. Sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,563 menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara Komitmen Organisasi dan Niat *Turnover* Karyawan.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) Komitmen organisasi (X_2) Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,736	3,26792

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 13, nilai *R Square* sebesar 0,742 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan mampu menjelaskan 74,2% variasi

Niat *Turnover* Karyawan (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,736 menegaskan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang sangat besar dan signifikan dalam menjelaskan Niat *Turnover* Karyawan di PT Bersatu Meraih Sukses (MR Realty), Sisanya 25,8% dipengaruhi faktor lain di luar model (gaji, stress kerja, dll).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Niat *Turnover* (Y).

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	-2,989	2,798		-1,068 ,288
	Lingkungan Kerja	,913	,075	,794	12,234 ,000

a. Dependent Variable: Niat *Turnover* Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 14, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,234, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover* Karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,913 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit Lingkungan Kerja akan meningkatkan Niat *Turnover* Karyawan sebesar 0,913. Selanjutnya, nilai *standardized beta* sebesar 0,794 mengindikasikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Niat *Turnover* Karyawan tergolong kuat.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y)

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Niat *Turnover* Karyawan PT Bersatu Meraih Sukses.

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Niat *Turnover* Karyawan PT Bersatu Meraih Sukses.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Niat Turnover Karyawan (Y).

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3,757	2,560		1,468	,146
Komitmen Organisasi	,759	,071	,754	10,758	,000

a. Dependent Variable: Niat Turnover Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,758, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat Turnover Karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,759 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit Komitmen Organisasi akan meningkatkan Niat Turnover Karyawan sebesar 0,759. Nilai *standardized beta* sebesar 0,754 menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Turnover Karyawan termasuk dalam kategori kuat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Niat Turnover Karyawan (Y)

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis t Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Niat Turnover Karyawan (Y).

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-7,069	2,443		-2,893	,005
Lingkungan Kerja	,610	,080	,530	7,644	,000
Komitmen Organisasi	,429	,070	,426	6,137	,000

a. Dependent Variable: Niat Turnover Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,644 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat Turnover Karyawan. Selanjutnya, variabel Komitmen Organisasi (X₂) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,137 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi juga berpengaruh signifikan

terhadap Niat *Turnover* Karyawan. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* Beta, Lingkungan Kerja memiliki nilai 0,530, lebih besar dibandingkan Komitmen Organisasi sebesar 0,426, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Niat *Turnover* Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis F Secara Simultan Motivasi Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Niat *Turnover* Karyawan (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2666,554	2	1333,277	124,847	,000 ^b
	Residual	929,101	87	10,679		
	Total	3595,656	89			

a. Dependent Variable: Niat *Turnover* Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji *ANOVA*, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 124,847, yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} sebesar 3,10, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover* Karyawan di PT Bersatu Meraih Sukses.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Hasil Penelitian Dikaitkan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover* Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap keberlanjutan masa kerjanya. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan psikologis, hubungan interpersonal, serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Supardi (2024) yang menyatakan bahwa kondisi kerja dan tekanan psikologis karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang tidak mampu mengelola stres dan kebutuhan psikologis karyawan secara optimal akan mendorong munculnya niat untuk meninggalkan organisasi, meskipun fasilitas kerja secara fisik dinilai cukup memadai.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover* Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yhonanda

dan Eka (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan dalam menentukan kecenderungan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Namun, pada PT Bersatu Meraih Sukses, komitmen organisasi cenderung bersifat pragmatis, sehingga peningkatan komitmen tidak selalu diikuti dengan penurunan niat *turnover*. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen yang tidak disertai keterikatan emosional yang kuat belum mampu menahan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Secara umum, hasil penelitian ini diperkuat oleh kajian internasional Witasari et al. (2025) dalam *International Journal of Business and Applied Economics* yang menyimpulkan bahwa *work environment* dan *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Studi tersebut menegaskan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara kondisi kerja, tekanan psikologis, serta bentuk komitmen yang dimiliki karyawan, terutama dalam industri dengan tingkat persaingan tenaga kerja yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Niat Turnover Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 12,234, yang jauh melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,988, dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover* Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,913 mengindikasikan bahwa semakin tidak optimal kondisi lingkungan kerja, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin meningkat. Temuan ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja di PT Bersatu Meraih Sukses belum sepenuhnya mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan stabil bagi seluruh karyawan.

Secara deskriptif, meskipun mayoritas responden menilai lingkungan kerja dalam kategori “baik”, masih terdapat sebagian karyawan yang menunjukkan keraguan dan ketidakpuasan. Kondisi tersebut dapat dipicu oleh faktor fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan fisik, maupun hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk kecenderungan melakukan *turnover*.

Nilai korelasi parsial sebesar 0,794 menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan niat *turnover* karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nabawi (2019) serta Waskito dan Putri (2021) yang menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan determinan utama dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti berperan penting dalam memengaruhi

niat *turnover* karyawan, di mana kondisi kerja yang kurang optimal dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, sehingga perbaikan lingkungan kerja menjadi strategi utama dalam menekan tingkat *turnover*.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Niat Turnover Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover* Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,758 dan signifikansi 0,000, serta koefisien regresi 0,759 yang mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi justru diikuti oleh meningkatnya niat *turnover* karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,754 menegaskan adanya hubungan yang kuat antara Komitmen Organisasi dan Niat *Turnover* Karyawan, sehingga bentuk dan kualitas komitmen menjadi faktor penentu apakah komitmen tersebut akan menekan atau justru mendorong munculnya niat keluar.

Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori klasik yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan niat *turnover*, yang dapat dijelaskan oleh karakteristik komitmen yang lebih bersifat normatif dan berkelanjutan, di mana karyawan bertahan karena kewajiban atau pertimbangan rasional tanpa disertai keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Hasil penelitian Ayu Fuji Lestari et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tidak didukung oleh kepuasan dan kenyamanan kerja cenderung bersifat sementara dan justru berpotensi meningkatkan niat *turnover*. Selanjutnya, Dheny Yunitasari et al. (2023) menemukan bahwa komitmen yang terbentuk akibat tekanan organisasi atau kebutuhan ekonomi tidak mampu menekan niat keluar karyawan apabila lingkungan kerja dan dukungan manajemen dinilai kurang optimal, dan temuan tersebut diperkuat oleh Eunike Ivani Kurniawan et al. (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tanpa pengalaman kerja yang positif dapat memicu stres kerja serta meningkatkan kecenderungan *turnover*.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada konteks penelitian ini belum sepenuhnya mencerminkan keterikatan emosional yang sehat, melainkan lebih didominasi oleh aspek kewajiban dan pertimbangan rasional, sehingga tidak efektif menekan niat *turnover* dan bahkan dapat mendorong karyawan untuk merencanakan keluar ketika peluang yang lebih sesuai muncul.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Secara Simultan terhadap Niat Turnover Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat *Turnover* Karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 124,847 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742

menunjukkan bahwa 74,2% variasi niat *turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 25,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa niat *turnover* merupakan fenomena multidimensional. Di PT Bersatu Meraih Sukses, kondisi lingkungan kerja dan bentuk komitmen organisasi yang belum sepenuhnya bersifat afektif berkontribusi terhadap tingginya kecenderungan *turnover*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ayu Fuji Lestari et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan serupa dikemukakan oleh Dheny Yunitasari et al. (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif melemahkan komitmen karyawan dan meningkatkan niat *turnover*. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat literatur nasional yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi merupakan determinan utama dalam membentuk niat *turnover* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 27, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Turnover Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 63% terhadap variasi Niat Turnover, sedangkan Komitmen Organisasi memberikan kontribusi sebesar 56,8%. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dengan nilai R sebesar 0,861 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742, yang berarti 74,2% variasi Niat Turnover dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kondisi kerja dan tingkat keterikatan karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi kecenderungan berpindah kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperbaiki tata letak ruang kerja agar lebih ergonomis dan efisien, memperkuat komitmen organisasi melalui sistem penghargaan yang adil, komunikasi yang transparan, serta pengembangan karier, dan meningkatkan kualitas hubungan atasan-bawahan serta kebijakan work-life balance guna menekan niat turnover secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ayu Fuji Lestari, Fauzi, Y. M., Wazdi, A. I., & Sarusu, A. M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 25–34. <https://doi.org/10.32627/dimamu.v1i1.386>
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Dheny Yunitasari, Pangkey, D. Y., & Nuraini, A. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 215–229. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>
- Eunike Ivani Kurniawan, & Erdiana, A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention. *Jurnal PRAGMATIS*, 5(2), 112–124. <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v5i2.4489>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. In Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pratama, A., & Supardi, Y. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1371–1377. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.248>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Lingkungan kerja dan kinerja karyawan*. Mandar Maju.
- Suwatno. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Witasari, R., Widhiandono, H., Tubastuvi, N., & Rachmawati, E. (2025). The influence of work environment and organizational commitment on turnover intention. *International Journal of Business and Applied Economics (IJBAE)*, 4(1), 281–298. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i1.13269>
- Yhonanda Harsono, & Aprilianty, E. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah*, 2(3), 89–98. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i3.24898>