

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI CV AMERTA TEGEH RAHAYU

ANALYSIS OF FACTORS CAUSING EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT CV AMERTA TEGEH RAHAYU

Oleh:

Ni Kadek Apriliansari^{1*}, Nur Efendi², Hani Damayanti Aprilia³

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

E-mail : nikadekapriliansari.s123@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intention merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, di mana tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menghambat kelancaran aktivitas operasional sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menerapkan analisis faktor untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden. Data tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dan menggunakan program SPSS 27 untuk analisis faktor. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat tujuh faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan, yaitu faktor organisasi, komitmen organisasi, individu, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan temuan ini, diharapkan CV Amerta Tegeh Rahayu dapat lebih memperhatikan aspek-aspek tersebut guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan serta mengelolanya secara lebih efektif.

Kata kunci: *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Turnover intention is a problem faced by companies, where a high level of *turnover intention* can hinder the smooth running of operational activities. This study aims to identify factors that influence *turnover intention* in CV Amerta Tegeh Rahayu employees. Using a quantitative approach, this study applies factor analysis to process data obtained through questionnaires distributed to 40 respondents. The data was then analyzed descriptively and using the SPSS 27 program for factor analysis. The results of the study revealed that there are seven factors that contribute to employee *turnover intention*, namely organizational factors, organizational commitment, individuals, job satisfaction, leadership, work environment, and work motivation. Based on these findings, it is hoped that CV Amerta Tegeh Rahayu can pay more attention to these aspects in order to reduce the level of employee *turnover intention* and manage it more effectively.

Keywords: *Turnover Intention*, Organizational Commitment, Leadership, Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam perusahaan, berperan sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Ketersediaan dan kualitas SDM sangat menentukan efektivitas serta efisiensi pekerjaan, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi. Perusahaan membutuhkan SDM yang mampu beradaptasi dan dikelola secara berkelanjutan agar dapat bersaing di era *modern* (Pratiwitasari, 2016). SDM memiliki peran strategis dalam keberhasilan perusahaan, mencakup pemanfaatan waktu, tenaga, dan kemampuan individu secara optimal. Meskipun perusahaan memiliki modal besar dan teknologi canggih, tanpa SDM yang kompeten, keberhasilan sulit dicapai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan stabilitas dan pertumbuhan perusahaan (Marisyah, 2022). Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM adalah *turnover intention* yang tinggi, terutama ketika tenaga kerja berpengalaman atau berposisi penting mengundurkan diri. Hal ini dapat mengganggu efektivitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan.



Gambar 1. Pertumbuhan Lamaran Kerja (2022)

Sumber: Survei Pengguna Glints (2023)

Berdasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh Glints pada tahun 2023, adanya frekuensi peningkatan lamaran kerja (*job application*). Terlihat peningkatan signifikan yaitu mencapai 23,2% pada Juli 2022. Hal ini terjadi karena adanya dampak dari pandemi covid-19 dan isu pelemahan ekonomi global (Aprilliani, 2023). Hasil survei yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2023 menyatakan bahwa 93% perusahaan mengkhawatirkan kemungkinan karyawannya yang dapat saja mengundurkan diri kapan pun. Hal ini mencerminkan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam perusahaan (Hafidz, 2023).

Banyak perusahaan mengalami kesulitan mempertahankan karyawan dan mendapatkan kandidat baru yang tepat karena transisi tren kerja pasca-pandemi. Hal ini bisa dipengaruhi banyak faktor, mulai dari tingginya tingkat karyawan yang *resign* kerja karena tidak betah, kurang menariknya sistem dan budaya kerja perusahaan dengan tren kerja yang dicari *talent* masa kini, hingga kurangnya daya saing perusahaan dari keuntungan yang diminati oleh kandidat, serta gelombang efisiensi *start up* yang mulai bermunculan. Survei pada tahun 2022 yang dilakukan oleh Mercer dalam Niagara (2022) menunjukkan bahwa

perusahaan di Asia Tenggara mengalami tingkat *turnover* karyawan tertinggi pada level menengah. Penyebab terjadinya permasalahan tersebut karena perusahaan mencari karyawan yang memiliki pengalaman. Hal ini dilakukan perusahaan untuk dapat mengurangi pelatihan di tengah situasi ekonomi yang sulit ini. Sehingga sepanjang tahun 2022 terjadi peningkatan lamaran kerja.

Cintya (2022), menyoroti bahwa karyawan pabrik di sektor retail tanah air yang menggerakkan peningkatan *turnover* pada saat setelah liburan Lebaran. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang menunggu Tunjangan Hari Raya setelah liburan dan kemudian memutuskan untuk mengundurkan diri dan menyatakan bahwa 34% karyawan di Indonesia dan negara Asia Tenggara lainnya aktif mencari pekerjaan baru di tahun 2023. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar perusahaan, pemberhentian ataupun kematian karyawan perusahaan. *Turnover intention* memberikan pengaruh negatif bagi suatu perusahaan karena dapat membuat ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Turnover menjadi permasalahan yang dihindari oleh setiap perusahaan karena bisa berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih menurun serta bisa berdampak langsung terhadap kualitas maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Peningkatan *turnover* pada perusahaan akan mengakibatkan penurunan efisiensi perusahaan dan mengganggu jalannya kegiatan bisnis perusahaan. *Turnover* berdampak negatif pada suatu organisasi, terutama dalam hal pengeluaran karyawan, sehingga menyebabkan biaya yang besar bagi perusahaan. Jika terjadi pergantian, perusahaan harus menyiapkan pengganti karyawan baru, manajemen waktu, pelatihan, seleksi, dan rekrutmen, semua komponen ini akan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan. Buruknya dampak akibat *turnover intention* pada perusahaan seperti kehilangan karyawan yang berpengalaman, terhambatnya pertumbuhan perusahaan atau organisasi, dan pengeluaran berlebih untuk rekrutmen. Dengan adanya hal tersebut maka, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik karena dapat membawa stabilitas dan pertumbuhan bagi jalannya aktivitas perusahaan. Hal ini menjadi penting bagi pemerintah untuk memantau perusahaan karena perubahan pergantian karyawan dapat menjadi permasalahan yang serius pada bidang ekonomi (Mayasari, 2023).

Banyak perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, yang berujung pada tingginya tingkat pergantian tenaga kerja. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi stabilitas kerja tetapi dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan *turnover* yang tinggi adalah CV Amerta Tegeh Rahayu. CV Amerta Tegeh Rahayu berdiri pada 27 Februari 2019. CV Amerta Tegeh Rahayu terletak di Dusun Kampung Lima, RT 003 dan RW 005, Desa Negara Ratu, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan. CV Amerta Tegeh Rahayu merupakan perusahaan atau organisasi swasta yang bergerak pada bidang bidang kontraktor, leveransir, dan perdagangan umum. CV Amerta Tegeh Rahayu didirikan atas dasar tekad yang kuat untuk maju dan berkembang dalam dunia usaha dan kontruksi dengan melihat perkembangan ekonomi.

Tabel. 1 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	Tingkat <i>Turnover</i> (%)
		Masuk	Keluar		
2019	30	25	5	50	12,5%
2020	50	15	10	55	19%
2021	55	8	12	51	22%
2022	51	0	8	43	17%
2023	43	2	5	40	12%

Sumber: CV Amerta Tegeh Rahayu (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan *turnover* pada CV Amerta Tegeh Rahayu. Hal ini menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2019-2023 jumlah karyawan yang keluar dan masuk tidak konsisten, serta cenderung mengalami *fluktuasi*. Tingginya *turnover* pada CV Amerta Tegeh Rahayu terjadi akibat karyawan yang tidak betah dalam bekerja di perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu beban kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang rendah, dan komitmen organisasi yang menurun. Ditambah dengan adanya dampak dari pandemi *covid-19* yang mana karyawan lebih banyak mengalami PHK secara sistem perusahaan. Menurut Gillies (1989), mengatakan bahwa perputaran tenaga kerja dapat dikatakan normal jika berkisaran antara 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi jika lebih dari 10% pertahunnya. Kondisi *turnover* yang terus mengalami peningkatan akan membahayakan dan berdampak negatif bagi perusahaan pada masa yang akan datang.

Faktor penyebab *turnover intention* pada karyawan menurut Dayatri & Salendu (2022), ialah karena *job insecurity* yang memiliki aspek *work content* dengan indikator beban kerja, tanggung jawab berat, dan pekerjaan monoton, *working conditions* dengan indikator keselamatan kerja, lingkungan kerja, *employment conditions* dengan indikator kontrak kerja fleksibel, kekhawatiran pekerja, *social relationship* dengan indikator ketidakamanan kepemimpinan, dan dukungan sosial.

Menurut Mobley (2011), banyaknya penyebab yang mempengaruhi terjadinya *turnover Intention* karyawan dilihat dari faktor kepuasan kerja meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan, dimensi kompensasi dengan indikator gaji, fasilitas, bonus, dan tunjangan, fasilitas, dimensi lingkungan dengan indikator interaksi antar pemimpin dan rekan kerja, dimensi kebijakan organisasi dengan indikator kebijakan kelembagaan dan keterlibatan pegawai, dan pengembangan karir.

Sedangkan menurut Sutanto & Gunawan (2013), mengatakan bahwa faktor komitmen organisasi menyebabkan terjadinya *turnover intention* meliputi dimensi komitmen normatif dengan indikator kepercayaan, loyalitas, dan rasa merelakan, dimensi komitmen kontinu dengan indikator memperhatikan kerugian atau keuntungan, dimensi komitmen afektif dengan indikator keinginan bekerja, dan tanggung jawab yang tinggi. Setiap faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada setiap karyawan, di dalam setiap perusahaan masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada keadaan perusahaan tersebut.

Menurut penelitian dari Azzez *et al.*, (2016), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan karyawan dan minat berpindah. Hal ini membuktikan bahwa hubungan yang signifikan antara niat berpindah dan komitmen organisasi. Terdapat pula pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan niat berpindah terhadap komitmen organisasi. Variabel *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, variabel *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pengaruh variabel pada *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Pura Baru tama divisi *Smart Technology* (Aji, 2023). Penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dari para ahli yang kemudian diringkaskan menjadi lebih kompleks dan *turnover intention* akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

Ha: Setidak-tidaknya terdapat 1 (satu) faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis faktor. Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif berlandaskan positivisme dan menggunakan data empiris untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Analisis faktor digunakan untuk mengelompokkan variabel berdasarkan hubungan korelasi, sehingga pola data lebih mudah dipahami. Tujuan utama analisis ini adalah mengidentifikasi struktur data dan hubungan antar variabel, yang kemudian dirangkum dalam faktor-faktor tertentu (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu, yaitu 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Sesuai dengan Sugiyono (2021), jika populasi kurang dari 100, maka seluruhnya dapat dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI), dengan sumber data diperoleh dari data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* dalam bentuk *Google Form* yang dibagikan kepada kepada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu melalui media sosial yaitu *WhatsApp* dan data sekunder diperoleh dari studi pustaka melalui berbagai jurnal, artikel, buku dan informasi lainnya yang dianggap relevan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh kemudian diuji validitasnya dengan menggunakan rumus *pearson* dan uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji analisis faktor dengan menggunakan SPSS 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel. 2 Hasil Statistik Deskriptif

Karakteristik Total Persentase Responden		
Usia	Frekuensi	Persentase
17-20 Tahun	5	12.5%
21-25 Tahun	23	57.5%
26-30 Tahun	8	20%
>30 Tahun	4	10%
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	32	80%
Perempuan	8	20%
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	21	52.5%
D3	8	20%
D4	2	5%
S1	9	22.5%
Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	16	40%
5-10 Tahun	20	50%
>10 Tahun	4	10%
Bidang Kerja	Frekuensi	Persentase
Perdagangan Umum	17	42.5%
Kontraktor	15	37.5%
Leveransir	8	20%
Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Kawin	10	25%
Belum Kawin	30	75%
Tanggungjawab Keluarga	Frekuensi	Persentase
1 Orang	4	10%
2 Orang	5	12.5%
3 Orang	1	2.5%
Tanggungjawab Keluarga	Frekuensi	Persentase
Tidak ada tanggungan	30	75%

Sumber: Data diolah (2025)

Jumlah karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu bervariasi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, bidang kerja, status pernikahan, dan tanggungan keluarga. Berdasarkan usia, terdapat 5 karyawan berusia 17-20 tahun, 23 karyawan berusia 21-25 tahun, 8 karyawan berusia 26-30 tahun, dan 4 karyawan berusia di atas 30 tahun. Dari segi jenis kelamin, karyawan laki-laki mendominasi dengan jumlah 32 orang, sedangkan karyawan perempuan hanya 8 orang. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan tenaga kerja lapangan seperti kontraktor dan sopir yang lebih banyak diisi oleh laki-laki, sementara perempuan lebih banyak bekerja di bidang administrasi dan perdagangan.

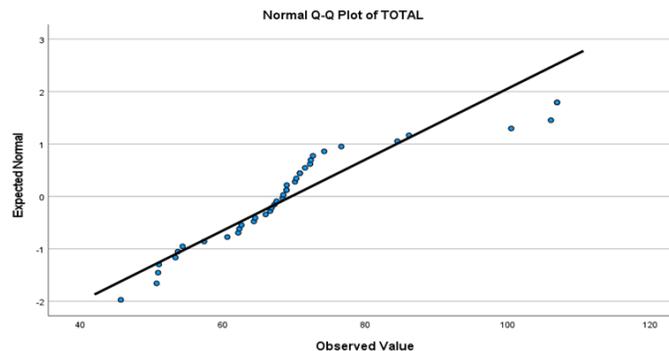
Dari tingkat pendidikan, sebanyak 21 karyawan memiliki pendidikan SMA/SMK, 8 orang lulusan D3, 2 orang lulusan D4, dan 9 orang lulusan S1. Jika dilihat dari masa kerja, sebanyak 16 karyawan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 20 karyawan bekerja selama 5-10 tahun, dan hanya 4 karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun. Tingginya tingkat keluar-

masuk karyawan terutama pada kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan 5-10 tahun menunjukkan kurangnya loyalitas akibat ketidaknyamanan lingkungan kerja.

Dalam hal bidang kerja, sebanyak 17 karyawan bekerja di bidang perdagangan umum, 15 orang di bidang kontraktor, dan 8 orang di bidang leveransir. Berdasarkan status pernikahan, terdapat 30 karyawan yang belum menikah dan 10 karyawan yang sudah menikah. Tidak ada ketentuan khusus mengenai status pernikahan dalam proses rekrutmen perusahaan, sehingga mayoritas karyawan masih lajang. Dari segi tanggungan keluarga, sebanyak 30 karyawan tidak memiliki tanggungan, sementara 4 karyawan memiliki tanggungan 1 orang, 5 karyawan memiliki tanggungan 2 orang, dan hanya 1 karyawan yang memiliki tanggungan 3 orang. Tidak adanya ketentuan khusus mengenai tanggungan keluarga dalam kebijakan rekrutmen perusahaan menyebabkan perbedaan jumlah yang signifikan antara karyawan yang memiliki tanggungan dan yang tidak.

2. Uji Normalitas

Pada penelitian ini menguji normalitas data dengan menggunakan *Quantile-Quantile Plot*. Dalam uji normalitas menggunakan *Quantile-Quantile Plot* ialah untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi distribusi normal (Sugiyono, 2021). Jika titik-titik dalam *Quantile-Quantile Plot* mengikuti garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Semakin dekat titik-titik tersebut dengan garis diagonal, semakin baik distribusi normalitasnya. Berdasarkan gambar di bawah, diperoleh titik-titik ada variabel *turnover intention* menyebar cukup dekat dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel *turnover intention* berdistribusi dengan normal atau normalitas dipenuhi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

3. Uji Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling dan Bartlett Test of Sphericity

Uji *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling* (KMO) merupakan indeks perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Nilai KMO dianggap memenuhi syarat apabila nilai yang dihasilkan $> 0,5$. Sedangkan nilai *Bartlett Test of Sphericity* dianggap memenuhi persyaratan apabila $< 0,05$ (Raharjo, 2021). Hasil uji KMO dan *Bartlett's Test* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3 Hasil Uji KMO

KMO and Bartlett's Test			
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>			.664
Bartlett's Sphericity	Test of Approx. Chi Square		696.508
	Df		276
	Sig.		<.001

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel KMO dan *Bartlett's Test* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai KMO MSA sebesar 0,664 > 0,50 yang berarti memuaskan. Sedangkan nilai dari *Bartlett's Test* sebesar 696.508 dengan signifikansi sebesar <.001. Maka dari itu, seluruh sampel dan variabel yang berisikan indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

4. *Anti-Image Matrics*

Anti-Image Matrics digunakan untuk mengetahui dan menentukan variabel yang berisikan 24 indikator mana saja yang layak untuk digunakan dalam analisis faktor. *Anti-image matrics* dapat dikatakan terpenuhi apabila nilai MSA > 0,50 (Raharjo, 2021). Nilai dari *anti-image matrics* pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.4 Nilai *Anti-Image Matrics*

No	Indikator	MSA	Keterangan
1.	Pekerjaan sangat monoton.	.608	Valid
2.	Keselamatan kerja kurang baik.	.737	Valid
3.	Kondisi lingkungan kerja membahayakan.	.640	Valid
4.	Ancaman dan ketidak amanan dengan kepemimpinan.	.603	Valid
5.	Tidak ada dukungan sosial.	.623	Valid
6.	Keterampilan tidak sesuai dengan pekerjaan.	.680	Valid
7.	Sikap kerja buruk karena tidak sesuai dengan keinginan.	.700	Valid
8.	Ketidaksesuaian upah yang diberikan organisasi.	.546	Valid
9.	Tidak ada tunjangan yang diberikan organisasi.	.634	Valid
10.	Tidak ada bonus yang diberikan organisasi.	.717	Valid
11.	Fasilitas kerja kurang memadai.	.533	Valid
12.	Hubungan dengan pimpinan berjalan tidak baik.	.814	Valid
13.	Hubungan dengan rekan kerja berjalan tidak baik.	.576	Valid
14.	Tidak nyaman di tempat kerja.	.842	Valid
15.	Kesulitan menerapkan kebijakan organisasi.	.725	Valid
16.	Tidak dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan organisasi.	.749	Valid
17.	Pengembangan karir yang sulit didapatkan dalam organisasi.	.724	Valid
18.	Kepercayaan terhadap organisasi menurun.	.692	Valid
19.	Loyalitas yang rendah terhadap organisasi.	.635	Valid
20.	Tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi.	.651	Valid
21.	Tidak memperhitungkan keuntungan untuk berkerja di dalam organisasi ini.	.532	Valid
22.	Tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi.	.610	Valid
23.	Tidak ada kemauan bekerja dalam organisasi.	.764	Valid
24.	Tidak ada tanggung jawab memajukan organisasi.	.680	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3. Nilai *Anti-Image Matrics* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai MSA pada keseluruhan indikator penelitian ini berada di nilai $> 0,50$ yang artinya seluruh indikator pada variabel *turnover intention* layak dilakukan analisis lebih lanjut.

5. Analisis *Communalities*

Analisis *communalities* digunakan untuk meneliti apakah variabel yang berisikan indikator mampu menjelaskan faktor. Apabila nilai *extraction* $> 0,50$ maka variabel dapat dianggap mampu menjelaskan faktor (Raharjo, 2021). Hasil uji *communalities* pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 5 Hasil Uji *Communalities*

<i>Communalities</i>		
Indikator	<i>Initial</i>	<i>Extraction</i>
Pekerjaan sangat monoton.	1.000	.737
Keselamatan kerja kurang baik.	1.000	.640
Kondisi lingkungan kerja membahayakan.	1.000	.603
Ancaman dan ketidak amanan dengan kepemimpinan.	1.000	.623
Tidak ada dukungan sosial.	1.000	.680
Keterampilan tidak sesuai dengan pekerjaan.	1.000	.700
Sikap kerja buruk karena tidak sesuai dengan keinginan.	1.000	.546
Ketidaksesuaian upah yang diberikan organisasi.	1.000	.634
Tidak ada tunjangan yang diberikan organisasi.	1.000	.717
Tidak ada bonus yang diberikan organisasi.	1.000	.533
Fasilitas kerja kurang memadai.		.814
Hubungan dengan pimpinan berjalan tidak baik	1.000	.576
Hubungan dengan rekan kerja berjalan tidak baik.	1.000	.842
Tidak nyaman di tempat kerja.	1.000	.725
Kesulitan menerapkan kebijakan organisasi.	1.000	.749
Tidak dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan organisasi.	1.000	.724
Pengembangan karir yang sulit didapatkan dalam organisasi.	1.000	.692
Kepercayaan terhadap organisasi menurun.	1.000	.635
Loyalitas yang rendah terhadap organisasi.	1.000	.651
Tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi.	1.000	.532
Tidak memperhitungkan keuntungan untuk berkerja di dalam organisasi ini.	1.000	.610
Tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi.	1.000	.737
Tidak ada kemauan bekerja dalam organisasi.	1.000	.640
Tidak ada tanggung jawab memajukan organisasi.	1.000	.603

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 Hasil Uji *Communalities* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Extraction* pada keseluruhan indikator penelitian ini berada di nilai $> 0,50$ yang artinya seluruh indikator pada variabel *turnover intention* mampu untuk menjelaskan faktor.

6. Analisis Total Variance Explained

Total Variance Explained menjelaskan persenan dari varians yang mampu diterangkan oleh banyaknya faktor yang dapat terbentuk berdasarkan nilai *eigenvalue*. Analisis yang digunakan untuk menjelaskan suatu varian terdiri dari dua macam yaitu initial *eigenvalues* dan *extraction sums of squared loadings* (Raharjo, 2021). Hasil dari *total variance explained* pada variabel *turnover intention* dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.062	37.757	37.757	9.062	37.757	37.757	3.466	14.440	14.440
2	2.504	10.431	48.188	2.504	10.431	48.188	3.123	13.012	27.452
3	1.875	7.812	56.000	1.875	7.812	56.000	2.812	11.717	39.169
4	1.666	6.943	62.944	1.666	6.943	62.944	2.492	10.382	49.551
5	1.467	6.114	69.058	1.467	6.114	69.058	2.483	10.348	59.899
6	1.260	5.249	74.307	1.260	5.249	74.307	2.301	9.587	69.486
7	1.017	4.238	78.545	1.017	4.238	78.545	2.174	9.059	78.545
8	.836	3.482	82.027						
9	.793	3.304	85.331						
10	.593	2.471	87.801						
11	.550	2.293	90.094						
12	.432	1.799	91.893						
13	.375	1.565	93.458						
14	.328	1.367	94.825						
15	.275	1.147	95.972						
16	.239	.994	96.966						
17	.167	.696	97.662						
18	.138	.576	98.238						
19	.135	.563	98.801						
20	.118	.492	99.293						
21	.058	.243	99.536						
22	.055	.228	99.764						
23	.031	.131	99.894						
24	.025	.106	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Gambar 3. Hasil Total Variance Explained

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dalam analisis faktor, syarat terbentuknya suatu faktor adalah nilai *eigenvalue* harus lebih dari 1. Berdasarkan gambar 3, terdapat 7 faktor yang memenuhi kriteria tersebut. Faktor 1 memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 9,062 (>1) dan menjelaskan 37,757% variasi. Faktor 2 dengan nilai *eigenvalue* 2,504 (>1) mampu menjelaskan 48,188% variasi. Faktor 3 memiliki nilai *eigenvalue* 1,875 (>1) yang menjelaskan 56,000% variasi, sedangkan Faktor 4 dengan nilai *eigenvalue* 1,666 (>1) menjelaskan 62,944% variasi. Selanjutnya, Faktor 5 dengan nilai *eigenvalue* 1,467 (>1) menjelaskan 69,058% variasi, Faktor 6 dengan nilai *eigenvalue* 1,260 (>1) menjelaskan 74,307% variasi, dan Faktor 7 dengan nilai *eigenvalue* 1,017 (>1) mampu menjelaskan 78,545% variasi.

Jika ketujuh faktor tersebut diakumulasikan, secara keseluruhan mampu menjelaskan 78,545% variasi *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Sementara itu, komponen dari 8 hingga 24 tidak dapat dihitung sebagai faktor karena nilai *eigenvalue*-nya kurang dari 1, sehingga tidak memenuhi syarat sebagai variabel faktor.

7. *Rotated Component Matrix*

Factor loading pada *rotated component matrix* digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang akan masuk ke dalam 7 faktor. Faktor yang terbentuk dari penentuan variabel dilihat dari perbandingan besarnya nilai korelasi pada setiap baris (Raharjo, 2021). *Rotated component matrix* yang terbentuk dari nilai korelasi antar masing-masing variabel dengan faktor terbentuk dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel. 6 Hasil *Rotated Component Matrix*

	<i>Rotated Component Matrix</i>						
	<i>Component</i>						
	1	2	3	4	5	6	7
Pekerjaan sangat monoton.	.109	.407	-.053	.175	-.060	.235	.642
Keselamatan kerja kurang baik.	.041	.098	.740	.183	.231	.157	.182
Kondisi lingkungan kerja membahayakan.	.061	.278	.469	.167	-.166	.596	.336
Ancaman dan ketidak amanan dengan kepemimpinan.	.366	-.126	.034	-.161	.550	.486	.196
Tidak ada dukungan sosial.	.762	.345	-.101	.085	.153	.172	.226
Keterampilan tidak sesuai dengan pekerjaan.	-.065	.158	.844	-.076	.202	.030	.073
Sikap kerja buruk karena tidak sesuai dengan keinginan.	.138	.072	.291	.111	.241	.108	.763
Ketidaksesuaian upah yang diberikan organisasi.	.184	.550	.027	.662	-.020	-.102	.196
Tidak ada tunjangan yang diberikan organisasi.	.717	.160	-.134	.281	-.022	.250	.355
Tidak ada bonus yang diberikan organisasi.	.567	.031	.299	-.223	.479	-.107	.024
Fasilitas kerja kurang memadai.	.168	.213	.072	.870	-.066	.172	.055
Hubungan dengan pimpinan berjalan tidak baik	.097	.476	.017	.459	.483	.165	.284
Hubungan dengan rekan kerja berjalan tidak baik.	.181	-.244	.266	.569	.023	.218	.511
Tidak nyaman di tempat kerja.	.097	.191	.250	-.035	.852	.111	.039
Kesulitan menerapkan kebijakan organisasi.	.252	.364	.137	.178	.084	.697	.265
Tidak dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan organisasi.	.384	.152	.409	.483	.512	-.022	.150
Pengembangan Karir yang sulit didapatkan dalam organisasi.	.605	.001	.227	.241	.446	.402	-.088
Kepercayaan terhadap organisasi menurun.	.546	.133	.533	.119	.058	-.084	.353
Loyalitas yang rendah terhadap organisasi.	.126	.802	.182	.188	.271	.090	.078
Tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi.	.364	.654	.143	.123	.139	.085	.190

Rotated Component Matrix							
	<i>Component</i>						
	1	2	3	4	5	6	7
Tidak memperhitungkan keuntungan untuk berkerja di dalam organisasi ini.	.448	.044	.614	.189	-.042	.230	-.391
Tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi.	.692	.204	.122	.236	.136	.186	-.074
Tidak ada kemauan bekerja dalam organisasi.	.104	.801	.136	.029	-.057	.344	-.036
Tidak ada tanggung jawab memajukan organisasi.	.220	.282	.026	.093	.441	.715	.030
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>							
<i>a. 7 components extracted</i>							

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 6 *Rotated Component Matrix* dengan uji *varimax* diatas, memperhatikan hasil dari proses rotasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata dan dikelompokkan menjadi 7 faktor. Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel-variabel dengan faktor terbentuk adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel “pekerjaan sangat monoton” korelasi pada faktor 7 sebesar 0.642.
2. Pada variabel “keselamatan kerja kurang baik” korelasi pada faktor 3 sebesar 0.740.
3. Pada variabel “kondisi lingkungan kerja membahayakan” korelasi pada faktor 6 sebesar 0.596.
4. Pada variabel “ancaman dan ketidakamanan dengan kepemimpinan” korelasi pada faktor 5 sebesar 0.550.
5. Pada variabel “tidak ada dukungan sosial” korelasi pada faktor 1 sebesar 0.762.
6. Pada variabel “keterampilan tidak sesuai dengan pekerjaan” korelasi pada faktor 3 sebesar 0.844.
7. Pada variabel “sikap kerja buruk karena tidak sesuai dengan keinginan” korelasi pada faktor 7 sebesar 0.763.
8. Pada variabel “ketidaksesuaian upah yang diberikan organisasi” korelasi pada faktor 4 sebesar 0.662.
9. Pada variabel “tidak ada tunjangan yang diberikan organisasi” korelasi pada faktor 1 sebesar 0.717.
10. Pada variabel “tidak ada bonus yang diberikan organisasi” korelasi pada faktor 1 sebesar 0.567.
11. Pada variabel “fasilitas kerja kurang memadai” korelasi pada faktor 4 sebesar 0.870.
12. Pada variabel “hubungan dengan pimpinan berjalan tidak baik” korelasi pada faktor 5 sebesar 0.483.
13. Pada variabel “hubungan dengan rekan kerja berjalan tidak baik” korelasi pada faktor 4 sebesar 0.569.
14. Pada variabel “tidak nyaman di tempat kerja” korelasi pada faktor 5 sebesar 0.852.
15. Pada variabel “kesulitan menerapkan kebijakan organisasi” korelasi pada faktor 6

sebesar 0.697.

16. Pada variabel “tidak dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan organisasi” korelasi pada faktor 5 sebesar 0.512.
17. Pada variabel “pengembangan karir yang sulit didapatkan dalam organisasi” korelasi pada faktor 1 sebesar 0.605.
18. Pada variabel “kepercayaan terhadap organisasi menurun” korelasi pada faktor 1 sebesar 0.546.
19. Pada variabel “loyalitas yang rendah terhadap organisasi” korelasi pada faktor 2 sebesar 0.802.
20. Pada variabel “tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi” korelasi pada faktor 2 sebesar 0.654.
21. Pada variabel “tidak memperhitungkan keuntungan untuk berkerja di dalam organisasi” korelasi pada faktor 3 sebesar 0.614.
22. Pada variabel “tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi” korelasi pada faktor 1 sebesar 0.692.
23. Pada variabel “tidak ada kemauan bekerja dalam organisasi” korelasi pada faktor 2 sebesar 0.801.
24. Pada variabel “tidak ada tanggung jawab memajukan organisasi” korelasi pada faktor 6 sebesar 0.715.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka pembentukan faktor yang awalnya terdapat 24 indikator yang kemudian kini berotasi menjadi 7 faktor. Berikut masing-masing faktor dijelaskan dibawah ini :

1. Faktor 1 organisasi yang terdiri atas: tidak ada dukungan sosial, tidak ada tunjangan yang diberikan organisasi, tidak ada bonus yang diberikan organisasi, pengembangan karir yang sulit didapatkan dalam organisasi, kepercayaan terhadap organisasi menurun, dan tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi.
2. Faktor 2 komitmen organisasi yang terdiri atas: loyalitas yang rendah terhadap organisasi, tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi, dan tidak ada kemauan bekerja dalam organisasi.
3. Faktor 3 individu yang terdiri atas: keselamatan kerja kurang baik, keterampilan tidak sesuai dengan pekerjaan, dan tidak memperhitungkan keuntungan untuk berkerja di dalam organisasi.
4. Faktor 4 kepuasan kerja yang terdiri atas: ketidaksesuaian upah yang diberikan organisasi, fasilitas kerja kurang memadai, dan hubungan dengan rekan kerja berjalan tidak baik.
5. Faktor 5 kepemimpinan yang terdiri atas: ancaman dan ketidakamanan dengan kepemimpinan, hubungan dengan pimpinan berjalan tidak baik, tidak nyaman di tempat kerja, dan tidak dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan organisasi.
6. Faktor 6 lingkungan kerja yang terdiri atas: kondisi lingkungan kerja membahayakan, kesulitan menerapkan kebijakan organisasi dan tidak ada tanggung jawab memajukan organisasi.
7. Faktor 7 motivasi kerja yang terdiri atas: pekerjaan sangat monoton, dan sikap kerja buruk karena tidak sesuai dengan keinginan.

8. *Component Transformation Matrix*

Component Transformation Matrix adalah matriks yang digunakan dalam analisis faktor untuk menggambarkan transformasi yang diterapkan pada faktor selama proses rotasi. *loading* tinggi ($\geq 0,40$ atau $\geq 0,50$) menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan kuat dengan faktor (Raharjo, 2021).

Tabel. 7 *Component Transformation Matrix*

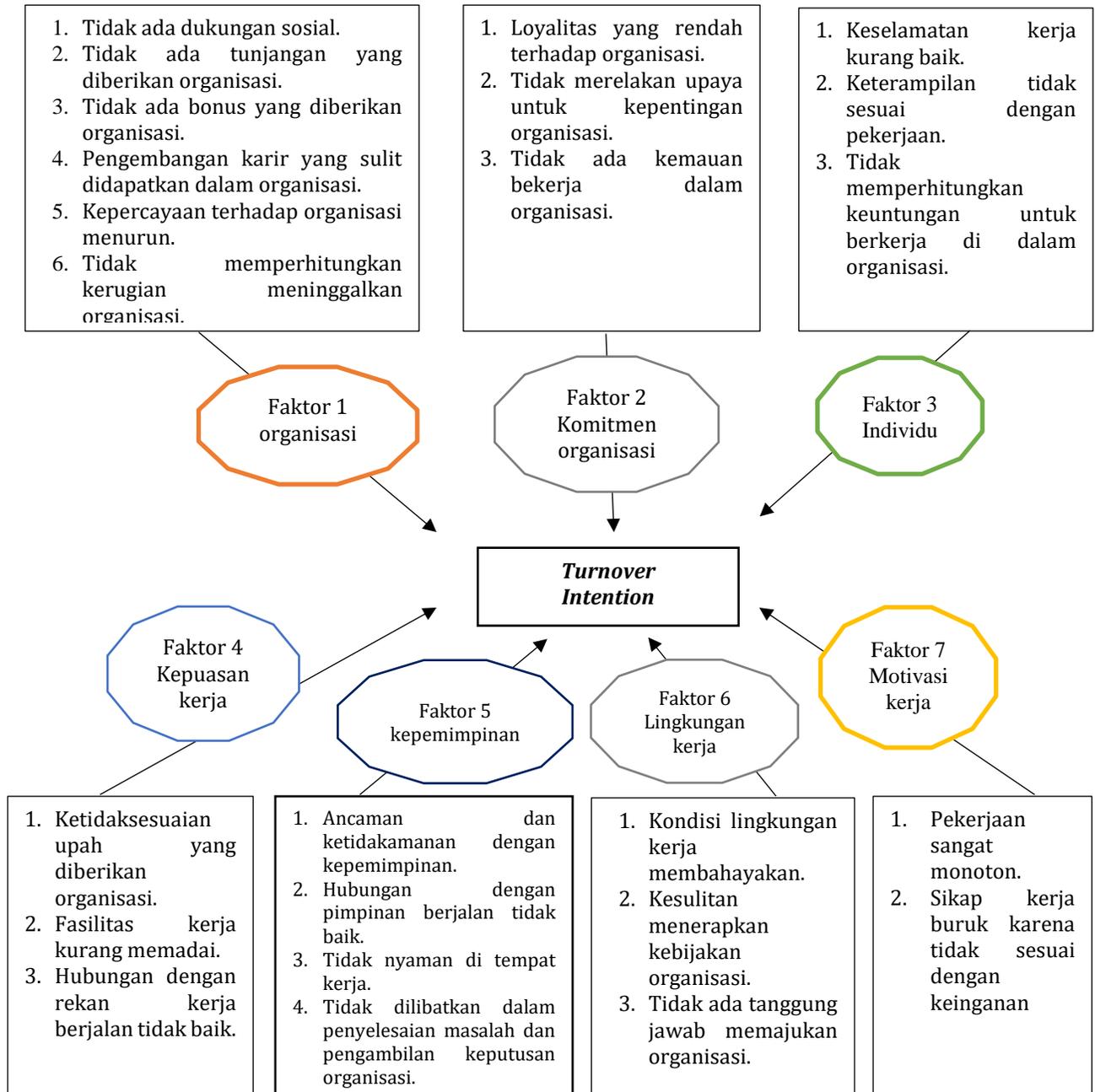
<i>Component Transformation Matrix</i>							
<i>Component</i>	1	2	3	4	5	6	7
1	.499	.426	.347	.350	.332	.357	.297
2	.190	-.443	.464	-.444	.534	-.030	-.262
3	-.509	-.034	.750	.237	-.209	-.187	.207
4	-.407	.714	.060	-.394	.203	.129	-.329
5	-.366	-.185	-.182	-.306	.244	.404	.694
6	.053	-.168	.189	-.112	-.511	.762	-.281
7	.392	.220	.173	-.602	-.445	-.276	.363

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 7 *Component Transformation Matrix* merupakan matrik komponen rotasi. Dapat dilihat angka-angka dengan nilai tertinggi dan dapat dijelaskan bahwa pada *component 1* nilai korelasinya sebesar $0.499 > 0.40$ diartikan memiliki korelasi yang tinggi, *component 2* nilai korelasinya sebesar $0.534 > 0.50$ diartikan memiliki korelasi yang tinggi, *component 3* nilai korelasinya sebesar $0.750 > 0.50$ diartikan memiliki korelasi yang tinggi, *component 4* nilai korelasinya sebesar $0.714 > 0.50$ diartikan memiliki korelasi yang tinggi, *component 5* nilai korelasinya sebesar $0.694 > 0.50$ diartikan memiliki korelasi yang tinggi, *component 6* nilai korelasinya sebesar $0.762 > 0.50$ diartikan memiliki korelasi yang tinggi, *component 7* nilai korelasinya sebesar $0.602 > 0.50$ diartikan memiliki korelasi yang tinggi. Karena nilai korelasi *component* $\geq 0,40$ atau $\geq 0,50$ maka ketujuh faktor yang terbentuk mampu untuk merangkum variabel yang dianalisis.

9. Faktor yang Menyebabkan *Turnover Intention*



Gambar 4. Faktor-faktor yang Terbentuk Setelah Rotasi
 Sumber : Data diolah (2025)

a. Faktor Organisasi

1) Tidak ada dukungan sosial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu merasa tidak ada dukungan sosial. Tidak adanya dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Tidak ada dukungan dari atasan dan rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang buruk, mengurangi motivasi, dan meningkatkan stres kerja. Karena karyawan merasa kurangnya dukungan sosial meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2018), yaitu dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan artinya bahwa terjadinya *turnover intention* disebabkan karena dukungan sosial terhadap karyawan, khususnya dukungan emosional berupa kegiatan yang tidak melibatkan semua karyawan sehingga tidak dapat terjalin hubungan yang baik antar karyawan dan tidak membangun kebersamaan serta hubungan yang renggang, dengan begitu karyawan tidak dapat menumbuhkan rasa kepedulian antar karyawan.

2) Tidak ada tunjangan yang diberikan organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak diberikannya tunjangan hal ini dikarenakan CV Amerta Tegeh Rahayu masih dalam tahap perkembangan. Masalah ini dapat membuat karyawan menjadi tidak memiliki kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang rendah. Tunjangan tidak diberikan oleh CV Amerta Tegeh Rahayu akan membuat karyawan cenderung memiliki keinginan lebih tinggi untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil Widayati dan Yunia (2016), menjelaskan bahwa kompensasi berupa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti apabila kompensasi (tunjangan) meningkat, *turnover intention* menurun. Sebaliknya, jika kompensasi (tunjangan) menurun, *turnover intention* mengalami peningkatan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Affini dan Surip (2018), bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3) Tidak ada bonus yang diberikan organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak diberikan bonus kepada karyawan. Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu menilai bonus sebagai bentuk pengakuan atas usaha dalam mengejar target sebagai bentuk pencapaian kerja. Bonus tersebut digunakan oleh karyawan untuk menambah memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun bonus yang tidak diberikan membuat karyawan merasa kecewa dan tidak dihargai, sehingga menyebabkan menurunnya motivasi kerja dan meningkatkan kemungkinan mencari peluang lain di luar perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Pratiwi dan Widya (2020), mengatakan bahwa pengaruh insentif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jika perusahaan memberikan Insentif yang sesuai pada karyawan, maka akan mendorong karyawan lebih betah di perusahaan sehingga *Turnover Intention* Karyawan akan menurun. Namun jika pemimpin tidak memberikan

insentif yang sesuai pada karyawan, maka akan membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang baru.

4) Pengembangan karir yang sulit didapatkan dalam organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang kurang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu merasa peluang untuk tumbuh, belajar, atau mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi terbatas, hal ini disebabkan karena CV Amerta Tegeh Rahayu merupakan perusahaan kecil dan masih berkembang yang memiliki keterbatasan sumber daya. Pengembangan karir yang buruk menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan terhadap perusahaan. Hal ini mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain, sehingga meningkatkan *turnover intention*. Pengembangan karir berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Semakin lancar pengembangan karir maka akan semakin rendah *turnover* karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin sulit pengembangan karir maka akan semakin tinggi *turnover* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafiz *et al.*, (2016), yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap *turnover intention*. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara pengembangan karir dengan intensi *turnover*.

5) Kepercayaan terhadap organisasi menurun

Kepercayaan merupakan hal penting dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan tidak memiliki kepercayaan terhadap organisasi karena CV Amerta Tegeh Rahayu kurang mendukung karyawan yang merusak kepercayaan. Hal ini membuat karyawan cenderung merasa tidak adanya motivasi untuk tetap loyal. Penurunan kepercayaan terhadap organisasi membuat karyawan meragukan niat baik organisasi dan merasa tidak dihargai, yang berujung pada penurunan loyalitas. Masalah ini membuat karyawan memiliki niat keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Islamy (2016), komitmen afektif yang berindikator “tidak memiliki kepercayaan terhadap organisasi” berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Didasarkan pada persepsi karyawan atas tidak adanya transparansi, komunikasi yang jujur, dan bertindak dengan integritas. Dengan kata lain, karyawan tersebut tidak memiliki kepercayaan yang penuh terhadap organisasi dan ingin meninggalkan organisasi.

6) Tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi dapat memperkuat terjadinya *turnover intention*. Tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan perusahaan disebabkan oleh perusahaan yang tidak menawarkan manfaat atau rasa loyalitas rendah yang bisa menciptakan ketidakpastian dan ketidakpuasan saat bekerja. Apabila dibiarkan, kondisi ini dapat menyebabkan *tingkat turnover* yang tinggi dan berdampak negatif pada produktivitas serta stabilitas

CV Amerta Tegeh Rahayu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Islamy (2016), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang berindikator “tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi” berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut tidak bertahan pada suatu perusahaan karena kepuasan yang rendah dan mulai menemukan pekerjaan pada perusahaan lain.

b. Faktor komitmen organisasi

1) Loyalitas yang rendah terhadap organisasi

Sudimin (2003), loyalitas kerja merupakan kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan yang rendah pada CV Amerta Tegeh Rahayu ini disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai dan atasan yang tidak mendengarkan masukan karyawan. Hal ini membuat produktivitas menurun karena Karyawan kurang termotivasi untuk bekerja maksimal. Sehingga Karyawan berpikir untuk pindah ke perusahaan lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Syahrial (2004), dikatakan bahwa karyawan yang loyal adalah karyawan yang dapat mengkomunikasikan keinginan-keinginan baik yang berupa kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja kepada pimpinan. Dalam pembentukan loyalitas kerja diperlukan adanya kesadaran diri individu, baik langsung atau tidak langsung, yang didukung oleh berbagai faktor. Loyalitas yang rendah mengakibatkan terjadinya pemogokan, absensi yang tinggi dan *turnover intention*.

2) Tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merelakan upaya untuk kepentingan perusahaan. Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi hal ini karena karyawan merasa tidak dihargai atau tidak melihat tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadinya, maka karyawan cenderung menahan upaya (*effort*) yang biasanya diberikan untuk kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadiman dan Indriana (2012), menjelaskan bahwa bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang tidak memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga karyawan memilih tidak ingin bekerja di perusahaan.

3) Tidak ada kemauan bekerja dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya kemauan untuk bekerja dalam organisasi bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention*. Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu tidak memiliki kemauan untuk bekerja dalam perusahaan. Hal tersebut terjadi karena beban kerja, atau lingkungan kerja yang tidak

mendukung. Sehingga karyawan yang merasa tidak memiliki keterikatan emosional atau komitmen terhadap organisasi cenderung lebih mudah memiliki niat untuk keluar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chukwuma & Obiefuna (2014), menjelaskan bahwa tujuan keinginan bekerja atau motivasi memiliki potensi untuk menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai hasil yang diinginkan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat *turnover* pekerja dalam suatu organisasi. Penelitian ini sejalan dengan studi yang pernah dikerjakan oleh Rohayati & Julidinsah (2022), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi memiliki andil yang nyata secara positif terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan merasa tidak memiliki kemauan atau motivasi untuk bekerja secara efektif dalam organisasi, hal ini akan berdampak pada niat mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan atau harapan.

c. Faktor Individu

1) Keselamatan kerja kurang baik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada CV Amerta Tegeh Rahayu memiliki keselamatan kerja kurang baik. Karyawan merasa lingkungan kerja tidak aman atau tidak mendukung keselamatan. Hal ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Rasa tidak aman ini dapat memperburuk motivasi kerja dan berujung pada keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat yang lebih aman. Adanya tekanan kerja untuk memenuhi target yang tinggi sering kali membuat karyawan mengabaikan keselamatan, dan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karena memengaruhi kepercayaan dan hubungan emosional karyawan dengan perusahaan. Hal ini diartikan keselamatan kerja kurang baik atau penuh risiko cenderung meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negara dan Dewi (2017), Pekerjaan yang tidak aman (ketidakamanan) akan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin besar suatu ketidakamanan pekerjaan yang dilakukan maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunalan dan Adnan (2015), menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif pada niat untuk keluar perusahaan (*turnover intention*). Munculnya perasaan kecemasan, kebosanan, ketegangan dan penundaan adalah gejala stres kerja yang membangkitkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

2) Keterampilan tidak sesuai dengan pekerjaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu merasa keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaannya. Ketidaksesuaian ini muncul disebabkan oleh pekerjaan terlalu monoton. Karyawan merasa keterampilannya tidak terpakai karena pekerjaannya tidak menantang. Perusahaan tidak memberikan pelatihan atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai, hal ini dapat menurunkan tingkat loyalitas. Ketidaksesuaian keterampilan dengan pekerjaan

dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan stres yang meningkatkan *turnover intention* pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2013), Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang rendah, yang sering kali disebabkan oleh ketidakcocokan antara keterampilan dan pekerjaan, berhubungan dengan niat untuk keluar. Ketika karyawan tidak merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau minat mereka, mereka cenderung tidak terlibat secara penuh, yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain.

3) Tidak memperhitungkan keuntungan untuk berkerja di dalam organisasi

Penelitian ini mengatakan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu tidak memperhitungkan atau merasa tidak mendapatkan keuntungan dari bekerja dalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh hubungan dengan perasaan karyawan terhadap nilai atau manfaat yang terima dari pekerjaan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan manfaat yang cukup bagi kehidupannya seperti (gaji atau peluang karir). Hal ini mendorong niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap menawarkan lebih banyak manfaat atau kesempatan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Islamy (2016), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang berindikator “tidak memperhitungkan keuntungan untuk tetap dalam organisasi” berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Didasarkan pada persepsi karyawan atas keuntungan diperolehnya bekerja di dalam organisasi. Jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena adanya keuntungan lain sehingga memutuskan untuk menemukan pekerjaan lain.

d. Faktor kepuasan kerja

1) Ketidaksesuaian upah yang diberikan organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah atau gaji yang menjadi sumber pendapatan utama karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Upah atau gaji yang tidak sesuai disebabkan oleh perusahaan memberikan pekerjaan yang mendesak karyawannya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Hal ini menjadi beban kerja dan upah atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tugasnya. Terjadi ketika perusahaan ingin menghemat biaya tenaga kerja pada CV Amerta Tegeh Rahayu. Gaji yang tidak sesuai berdampak pada penurunan komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak dihargai, tidak diperlakukan adil, dan melihat peluang yang lebih baik di tempat lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Memon dan sallah (2017), menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dalam memediasi hubungan antara kepuasan gaji terhadap niat. Hasil penelitian ini menjabarkan bahwa tingkat kepuasan gaji yang adil berhubungan signifikan dengan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya dan dengan demikian mayoritas karyawan yang merasa puas akan gajinya menggurungkam niat atau kecenderungannya untuk berpindah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Putri dan Dewi (2014), yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila kompensasi meningkat maka *turnover intention* menurun, sedangkan kompensasi berupa gaji menurun menyebabkan *turnover intention* mengalami peningkatan.

2) Fasilitas kerja kurang memadai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang kurang memadai dapat mempengaruhi *turnover intention* (niat untuk pindah kerja). Fasilitas di tempat kerja tidak mencukupi kebutuhan karyawan, hal ini bisa memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja. Fasilitas yang kurang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan CV Amerta Tegeh Rahayu. Fasilitas kerja yang diterima belum memadai dalam menunjang pekerjaan mereka, untuk itu dibutuhkan Tindakan dari pihak manajemen untuk meningkatkan fasilitas kerja karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindi, (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Fasilitas kerja merupakan sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan.

3) Hubungan dengan rekan kerja berjalan tidak baik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu memiliki hubungan kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi karena komunikasi antara karyawan dengan rekan kerja lainnya kurang baik, serta seringkali terdapat miskomunikasi dalam penyampaian pesan. Apabila komunikasi antara karyawan dengan rekan kerja lainnya tidak dapat terjalin dengan baik dan lancar maka apa yang diinginkan oleh karyawan tidak dapat terpenuhi. Semakin buruknya hubungan antar rekan kerja dalam organisasi maka semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ulama (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan kerja. Hubungan yang tidak baik antara karyawan dapat memberikan dampak negatif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat membuat karyawan ingin pindah tempat kerja.

e. Faktor kepemimpinan

1) Ancaman dan ketidakamanan dengan kepemimpinan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi. Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu merasa kurang dihargai. Pada saat karyawan menjalankan tugasnya seringkali atasan memaksakan kehendak. Tugas atau pekerjaan harus mencapai target semuanya tanpa mendengarkan pendapat bawahan apakah terjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Adanya ancaman dan ketidakamanan dalam kepemimpinan menjadi faktor risiko besar bagi *turnover intention*, terutama jika

karyawan merasa dampak langsung pada lingkungan kerja atau stabilitas pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, dan mengurangi kemungkinan karyawan mengurangi meninggalkan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Seperti pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, menetapkan target yang cenderung membuat karyawan tidak betah dalam perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja.

- 2) Hubungan dengan pimpinan berjalan tidak baik
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan dengan atasan berjalan kurang baik. Pimpinan yang tidak membangun komunikasi yang terbuka dengan bawahannya menyebabkan rasa keterasingan di tempat kerja. Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu tidak merasa terhubung dengan organisasi, dan loyalitas berkurang. Pimpinan yang tidak berkomunikasi dengan baik sehingga meningkatkan stres dan mendorong niat untuk keluar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Iskandar (2015), yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Seorang pemimpin tidak dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dapat mendorong kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, menetapkan target yang cenderung membuat karyawan tidak betah dalam perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja.
- 3) Tidak nyaman di tempat kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu merasa tidak nyaman di tempat kerjanya. Karyawan menilai bahwa pemimpin yang terlalu mengontrol dan kurang memberi kebebasan kepada tim dapat menimbulkan tekanan dan perasaan tidak dihargai. Kepemimpinan yang kurang baik mempengaruhi suasana kerja menjadi tidak nyaman, sehingga memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2023), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang disebabkan oleh kepemimpinan dalam perusahaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga apabila lingkungan kerja yang diterapkan tidak sesuai dan buruk maka hal tersebut akan berakibat pada meningkatnya tingkat *turnover intention* dari para karyawan.
- 4) Tidak dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan organisasi.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu tidak dilibatkan penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan dikarenakan oleh komunikasi satu arah, di mana pemimpin tidak mendengarkan masukan dari bawah. Ketika hal ini terus terjadi, karyawan bisa merasa frustrasi dan mencari tempat kerja

lain yang lebih menghargai kontribusi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati dan Harsiwi, (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan yang otokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kepemimpinan yang otokratis, seorang pemimpin tidak memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan. Para pemimpin otokratis percaya imbalan dan hukuman sebagai motivasi. Hal ini membuat karyawan memilih keluar dari perusahaan karena merasa tidak didengar dan dihargai.

f. Faktor lingkungan kerja

- 1) Kondisi lingkungan kerja membahayakan
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV Amerta Tegeh Rahayu memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbahaya, kondisi ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan dapat menyebabkan stres yang tinggi pada karyawan. Stres yang berkepanjangan ini dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan kesalahan kerja, yang semuanya berdampak negatif pada kinerja. Karyawan yang merasa terancam atau tidak aman di tempat kerja cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haholongan (2018), yang menunjukkan lingkungan kerja yang berbahaya berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang buruk secara langsung berkontribusi terhadap *turnover intention* karena mengurangi *job satisfaction* dan meningkatkan *job stress*. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya kebijakan yang efektif untuk mengurangi risiko *turnover*.
- 2) Kesulitan menerapkan kebijakan organisasi
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesulitan menerapkan suatu kebijakan perusahaan dapat menambah beban kerja atau menimbulkan stres pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Jika karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan kebijakan yang diberlakukan, kualitas kerja dapat terganggu. Karyawan yang merasa frustrasi dengan kebijakan yang diterapkan mungkin lebih cenderung untuk mencari peluang lain yang lebih cocok dengan harapan dan kebutuhan hidupnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mobley (2011), kebijakan sulit dipahami atau diterapkan, karyawan mungkin merasa bingung atau tidak dihargai, yang dapat meningkatkan kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika karyawan merasa kebijakan organisasi menyulitkan mereka atau tidak relevan dengan kebutuhan mereka, mereka mungkin merasa kurang terikat dengan organisasi.
- 3) Tidak ada tanggung jawab memajukan organisasi
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu tidak memiliki tanggung jawab untuk memajukan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karyawan kurang terlibat dalam tujuan perusahaan. Hal ini bisa menurunkan rasa pencapaian dan kebanggaan dalam pekerjaan yang menyebabkan menurunkan

kepuasan kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menantang atau yang memberikan kesempatan lebih untuk berkembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiarta (2010), menyatakan bahwa tidak memiliki tanggungjawab atau kewajiban untuk memajukan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat tanggungjawab atau kewajiban yang tinggi merasa bahwa memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi. Namun karyawan yang memiliki tingkat tanggungjawab yang rendah cenderung pergi meninggalkan organisasi karena tidak terpenuhinya kepuasan membuat karyawan niat keluar dari organisasi.

g. Faktor motivasi kerja

1) Pekerjaan sangat monoton

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu memiliki pekerjaan yang monoton. Tugas yang terlalu sederhana membuat karyawan merasa bosan dan kehilangan minat terhadap pekerjaannya. Tanpa adanya tantangan baru, karyawan mungkin merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak memberikan peluang untuk berkembang. Meskipun monoton terlihat sederhana dapat menyebabkan stres dalam bekerja. Hal ini dapat memperburuk kondisi mental karyawan dan mendorong untuk mencari perubahan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky (2018), menunjukkan bahwa pekerjaan yang sangat monoton membuat karyawan menjadi jenuh dan berdampak pada mental karyawan yang nantinya akan menjadi stres. *Job Burnout* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* yang berarti setiap ada kenaikan *job burnout* maka akan ada *turnover intention*.

2) Sikap kerja buruk karena tidak sesuai dengan keinginan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu memiliki sikap yang buruk dalam bekerja. Hal ini terjadi disebabkan oleh komunikasi yang buruk dan meningkatkan konflik antar karyawan, dan menurunkan moral tim. Menjadi tidak kondusif dan beberapa rekan kerja lainnya merasa terganggu. Sikap buruk dapat menciptakan suasana kerja yang negatif sehingga karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rofik (2021), yang mengatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. penyebab terjadinya *turnover intention* biasanya terjadi karena sikap buruk karyawan yang dipicu oleh konflik kerja diantara pegawai atau pun dengan atasan. Konflik kerja sebenarnya tidak akan pernah bisa dihindari dan pasti akan terjadi pada suatu organisasi, namun demikian intensitas pada konflik itu sendiri yang akan menyebabkan seorang pegawai tidak betah dilingkungan pekerjaannya, sehingga melakukan *turnover* atau mengundurkan diri dari perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat *turnover* yang tinggi dan cenderung mengalami *fluktuasi* sepanjang 2019-2023 akibat ketidakbetahan karyawan bekerja di dalam perusahaan. Penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Teguh Rahayu. Oleh karena itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tujuh faktor utama yang menyebabkan *turnover intention* karyawan di CV Amerta Teguh Rahayu. Faktor-faktor tersebut meliputi: (1) organisasi, (2) komitmen organisasi, (3) individu, (4) kepuasan kerja, (5) kepemimpinan, (6) lingkungan kerja, serta (7) motivasi kerja. Selain itu, pandemi *covid-19* turut memperburuk kondisi dengan meningkatnya PHK di perusahaan. Jika tingkat *turnover* yang tinggi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak negatif bagi stabilitas dan perkembangan CV Amerta Teguh Rahayu. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus dapat mengatasi permasalahan dari *turnover intention* seperti meningkatkan kepuasan kerja, memperbaiki sistem kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan CV Amerta Teguh Rahayu.

SARAN

Berdasarkan penelitian, disarankan bagi peneliti untuk memperjelas fokus faktor *turnover intention* dan mengeksplorasi metode atau objek penelitian lain guna mendapatkan data lebih luas. Bagi perusahaan, penting untuk memperhatikan sistem kerja, tekanan karyawan, serta faktor organisasi, komitmen organisasi, individu, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi yang memengaruhi *turnover intention*. Meningkatkan hubungan dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat membangun loyalitas. Keselamatan kerja, tunjangan, peluang karir, lingkungan yang nyaman, serta komunikasi yang baik perlu diperbaiki untuk menekan *turnover*. Selain itu, menjaga motivasi dengan penghargaan dan pengembangan karir akan membantu karyawan merasa dihargai serta mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Revan. (2023). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada PT Pura Barutama Divisi *Smart Technology* Melalui Stres Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2).
- Aprilliani, M. (2023). Strategi Retensi 2023 Cegah *Turnover* Karyawan Pasca Lebaran. Glints. <https://employers.glints.com/id-id/blog/turnover-karyawan-pasca-lebaran/>.
- Ariani, Desi. (2013). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. *Journal of Management*, 2(3).
- Asnawi, Muhammad. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 1(49), 1829-7463.
- Azeez, R. O, F. I. Jayeoba. , A. O. Adeoye. (2016). *Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment*. *Journal Of Management Research*, 8(2), 102- 114.
- Cintya. (2022). Memahami dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* Dalam Organisasi. Semarang. *Jurnal Manajemen*, 11(2).

- Dayatri & Salendu. (2022). Peran grit sebagai moderator hubungan antara *Job insecurity* dan *job Involvement* pada karyawan yang berdampak covid-19. *Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*, 11(1), 45-53.
- Dwiarta, I. (2010). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Peluang Promosi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Hotel Bintang Empat di Surabaya. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 1(12).
- Farchan. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1). https://jurnal.faiunwir.ac.id/index.php/Jurnal_Risalah/article/view/24.
- Fatari & Wahyu. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/166>.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gillies, DA. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem*. Tokyo: WB Saunders Company.
- Hafidz, L. (2023). Data Statistik HR dalam *Employee Retention Talents*. <https://talents.id/resources/blog/data-statistik-employee-retention/>.
- Hafiz, Jauhari, Badia Parizade, dan Agustina Hanafi. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Bepindah (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. *BFI Finance*. Tbk Cabang Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 8(2), 103- 112.
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-20. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Syahrial, H. (2004). Kebijakan Promosi pada PT. Mutiara Ritelinti Wira Medan. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 15(2).
- Islamy, Fahmi Jahidah (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap *Turnover Intention* Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(12).
- Kadiman & Indriana, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Universitas Semarang*, 1(1).
- Kusuma, Rumawas, W. (2015). "Pengaruh kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan". *Jurnal Logos Spectrum*, 10(3), 256-350.
- Lubis, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 30-47.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad *Tour and Travel*, Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 553-562. <https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/1065>.
- Mayasari, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Bekerja Pada Perusahaan *Startup*. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 11(02). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/64337>.

- Memon, A.M dan Salleh, R. (2017) *A Review on the Effects of Pay Satisfaction on Employee Engagement and Turnover: A Proposed Mediating Framework. Internasional Business Management*, 9(4), 344-348.
- Mobley. (2011). *Pergantian karyawan sebab dan akibat pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Negara, S., Adi, K., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak (*Doctoral dissertation, Udayana University*). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 8(2), 103- 112.
- Niagara. (2022). Kecenderungan *Turnover* Ditinjau Dari Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Agama*, 1(9). <https://repository.radenintan.ac.id/22270>.
- Nindi, F. (2022). Pengaruh fasilitas kerja karyawan terhadap *turnover intention* di imelda hotel *waterpark-convention* Padang. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*,1(2), 2722-0729.
- Pratiwi & Widya, Nindi (2020) Pengaruh Retensi karyawan dan Insentif Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. *Star Comgistic* Indonesia Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 8(2), 103- 112.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Mandiri Tunas *Finance* Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2).
- Raharjo, S. (2021). *Panduan Analisis Faktor Dan Interpretasi Dengan Spss Lengkap*. <https://www.spssindonesia.com/2018/12/Analisis-Faktor-Dan-Interpretasi-Spss.html>.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rocky & Roy Setiawan. (2018). "Pengaruh *Workplace Incivility* Dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada CV Metalik Baru". *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 10(1).
- Rohayati, S., & Julidinsah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Pratama Abadi *Industry*. *Jurnal PijarStudi Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 41–50.
- Rofik, Mohammad. (2021). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten". *Journal Management and Business Strategy*, 2(1), 2775-3700.
- Rutinaias, Haholongan. (2018). "Stres kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perusahaan". *Jurnal manajemen indonesia*, 8(1).
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105–114.
- Sugiyono. (2021). *Media Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Susilowati & Harsiwi. (2017). "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada perusahaan ono swalayan sidareja". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4).
- Sutanto, Eddy & Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi Bisnis*, 4(1), 2087-1090.
- Trisnadewi, N. K. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Enam Tiga Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,

- 9(3). <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1422>.
- Utomo, F. (2018). Pengaruh *Job Involvement* dan *Social Support* Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan Manufaktur Peralatan Rumah Tangga di Surabaya. *Jurnal manajemen*, 6(2).
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.