

The Effect of Work Engagement, Work Environment, and Job Satisfaction on Turnover Intention on Employees of Cv Joglo Furniture in Yogyakarta

Hanifa Dewi Febriana.

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: hanifadewifebriana1@gmail.com

Prayekti

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: yekti_feust@yahoo.co.id

Epsilandri Septyarini

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Article Info

Keywords: *work involvement, work environment and job satisfaction and turnover intention*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work involvement, work environment and job satisfaction on turnover intention of employees at CV. Joglo Furniture Yogyakarta. This type of research is research with a quantitative approach. This study uses the saturated sample method, where the entire population is the research sample. The number of samples is 48 respondents and the results of the analysis use SPSS Version 25. Based on the results of data analysis on the t test, it can be concluded that work involvement has no negative and significant effect on turnover intention, as evidenced by the regression coefficient value of 3,004, while the significant value is $0.025 < 0.050$. The work environment is stated to have a negative and significant influence on turnover intention, as evidenced by the coefficient value of -3.098, while the significant value is $0.013 < 0.050$, which means that the worse the work environment for employees, the higher the turnover intention. Job satisfaction has a negative and insignificant effect on turnover intention, as evidenced by the regression coefficient value of -0.167, while the significant value is $0.721 > 0.050$. In the F test results, work involvement, work environment and job satisfaction simultaneously affect turnover intention, which is indicated by a significant value of $0.031 < 0.05$.

Article Info

Kata kunci: *keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan turnover intention*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan di CV. Joglo Furniture Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel 48 responden dan hasil analisis menggunakan SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil analisis data pada uji t dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention, terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,004, sementara nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,050$. Lingkungan kerja dinyatakan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, terbukti dengan nilai koefisien sebesar -3,098, sementara nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,050$, yang artinya semakin buruk lingkungan kerja pada karyawan maka semakin tinggi turnover intention. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,167, sementara nilai signifikan sebesar $0,721 > 0,050$. Pada hasil uji F keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $0.031 < 0,05$.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan. Keuntungan yang diperoleh dari kegiatan operasionalnya merupakan salah satu tujuan yang dimiliki perusahaan.

Pada Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkan maka tidak

akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali organisasi. Fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja atau karyawan. Salah satu masalah yang sering terjadi pada sumber daya manusia adalah turnover intention.

Dari data yang diperoleh dari CV. Joglo Furniture mengenai tingkat keluar karyawan pada tiga tahun terakhir, diperoleh bahwa dari tahun 2017 - 2019 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 4 orang, dimana pada tahun 2017 sebanyak 2 orang, tahun 2018 sebanyak 1 orang dan pada tahun 2019 tercatat sebanyak 1 orang karyawan yang keluar dari CV. Joglo Furniture. Namun, pada tahun 2020 tercatat jumlah karyawan yang keluar mencapai 9 orang. Tetapi hal ini disebabkan oleh keadaan perusahaan yang mengalami penurunan, sehingga memaksa perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa karyawannya untuk menghadapi permasalahan dan keadaan yang sedang terjadi didalam perusahaan, jika perusahaan tidak mengalami penurunan, maka besar kemungkinan bahwa jumlah karyawan yang keluar akan sama seperti tahun-tahun sebelumnya.

Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan yang kurang mendukung serta rendahnya komitmen karyawan atau keterlibatan karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi dan masih banyak faktor lainnya.

Keterlibatan kerja seorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Keterlibatan kerja merupakan tingkat

pengidentifikasi karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan yang berpartisipasi untuk bekerja akan menunjukkan kemauan untuk terlibat dalam pekerjaan. (Munandar et al., 2014). Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi terbukti berkaitan dengan rendahnya tingkat keabsahan dan pengunduran diri (Wijaya, 2017).

Menurut (Efentris & Chandra, 2019) lingkungan kerja juga menjadi faktor karyawan untuk berpindah tempat kerja. Lingkungan kerja yang kurang diperhatikan atau kurang kondusif akan menyebabkan rasa ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja sehingga akan mempengaruhi besarnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan faktor yang kerap timbul, dimana kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan pegawai untuk menunjang pekerjaannya. karyawan yang bekerja dalam kondisi yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaan (Ramadhoani, 2020).

(Koestanto Djoko dan Ardi Rudi Prasetyo, 2013) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan mempengaruhi kecilnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu rasa puas, dimana seorang karyawan merasa apa yang diterimanya dari perusahaan telah sepadan atau seimbang dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha untuk terus memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan (Efentris & Chandra, 2019).

Turnover intention adalah kecenderungan tingkat atau sikap dimana karyawan memiliki kemungkinan untuk

meninggalkan atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya dalam organisasi (Ramadhoani, 2020). Keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut, akan membutuhkan karyawan pengganti maka terjadilah perputaran karyawan. Karyawan yang dipilih berharap bisa memperbaiki keadaan perusahaan baik disisi psikologis maupun untuk pengembangan karir dimasa depan pada tempat kerja, namun disisi perusahaan tingginya turnover intention akan memiliki dampak negative seperti terciptanya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan perusahaan perlu melatih kembali karyawan baru sehingga tidak efektif karena telah kehilangan karyawan yang berpengalaman dalam (Zulfa & Azizah, 2020).

Atas dasar hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap Turnover intention karyawan pada CV. Joglo Furniture perlu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention?. 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention?. 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention?. 4) Apakah Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Turnover intention.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 2) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 3) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 4) Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan

kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterlibatan Kerja

Menurut (Munandar et al., 2014) keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan yang berpartisipasi untuk bekerja akan menunjukkan kemauan untuk terlibat dalam pekerjaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Pangestu et al., 2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut (Setyoningrum & Diphojoyo, 2020) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri individu yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Sondang, 2008 dalam (Asrindo et al., 2021) kepuasan kerja suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif atau bersifat negative dalam pekerjaannya.

2.4 Turnover intention

Menurut Widodo (2010) dalam (Ramadhoani, 2020) menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan tingkat atau sikap dimana karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya dalam organisasi. Menurut Harnoto, 2002 dalam (Wardani, 2016) turnover intention merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang

menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono (2017:2)

3.2 Teknik analisis

Metode untuk pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, hal ini bermaksud agar dapat mengetahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur gejala yang ada dan menggunakan Teknis analisis data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 : Uji Validitas

Keterlibatan Kerja			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK. 1	0,663	0,291	Valid
KK. 2	0,826	0,291	Valid
KK. 3	0,757	0,291	Valid
KK. 4	0,630	0,291	Valid
KK. 5	0,826	0,291	Valid
KK. 6	0,794	0,291	Valid
KK. 7	0,496	0,291	Valid

Lingkungan Kerja			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LK. 1	0,709	0,291	Valid
LK. 2	0,824	0,291	Valid
LK. 3	0,677	0,291	Valid
LK. 4	0,560	0,291	Valid
LK. 5	0,824	0,291	Valid
LK. 6	0,714	0,291	Valid
LK. 7	0,484	0,291	Valid

Kepuasan Kerja			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KKe. 1	0,846	0,291	Valid
KKe. 2	0,717	0,291	Valid
KKe. 3	0,751	0,291	Valid

KKe. 4	0,729	0,291	Valid
KKe. 5	0,679	0,291	Valid
KKe. 6	0,657	0,291	Valid
KKe. 7	0,546	0,291	Valid
KKe. 8	0,903	0,291	Valid
KKe. 9	0,692	0,291	Valid
KKe.10	0,708	0,291	Valid

Turnover intention

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
TI. 1	0,416	0,291	Valid
TI. 2	0,573	0,291	Valid
TI. 3	0,638	0,291	Valid
TI. 4	0,722	0,291	Valid
TI. 5	0,725	0,291	Valid
TI. 6	0,728	0,291	Valid
TI. 7	0,531	0,291	Valid
TI. 8	0,546	0,291	Valid

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pada uji validitas variabel keterlibatan kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kepuasan kerja (X3) dan variabel Turnover intention (Y) yang diperoleh menyatakan seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,291, sehingga seluruh item pernyataan pada setiap variable dinyatakan valid dan layak sebagai instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,843	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,815	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,896	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,759	Reliabel

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap variabel keterlibatan kerja (X1), variabel

lingkungan kerja (X2), dan variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan besarnya *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,06

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 3
 Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33219758
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.057
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Dari tabel 3 hasil uji normalitas melalui uji signifikasi kolmogorov – smirnov dapat dilihat melalui Asymp.Sig yang menunjukkan nilai 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Artinya data yang dipakai dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4
 Uji normalitas

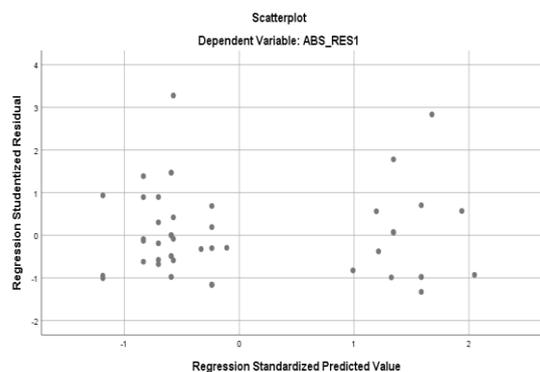
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerja	.102	9.792
	Kepuasan kerja	.102	9.792

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Dari tabel 4 hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel mempunyai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Gambar 1
 grafik scatterplot



Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Dari gambar grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.783	.651		5.806	.000
	Keterlibatan kerja	2.970	1.281	3.004	2.318	.025
	Lingkungan kerja	-3.167	1.218	-3.098	-2.601	.013
	Kepuasan kerja	-.173	.480	-.167	-.359	.721

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Dari tabel 5 diatas menunjukkan hasil bahwa setiap terjadi kenaikan keterlibatan kerja akan diikuti kenaikan *Turnover Intention* karyawan sebesar 3,004, semakin besar keterlibatan kerja karyawan maka semakin besar *Turnover intention*. Untuk variabel Lingkungan Kerja yang naik akan diikuti penurunan *Turnover Intention* sebesar -3,098, apabila variabel lain diasumsikan tetap, semakin baik lingkungan kerja maka semakin menurun *Turnover Intention* karyawan. Dan kenaikan pada Kepuasan Kerja akan diikuti penurunan sebesar -0,167, semakin tinggi Kepuasan karyawan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawannya.

1) Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.783	.651		5.806	.000
	Keterlibatan kerja	2.970	1.281	3.004	2.318	.025
	Lingkungan kerja	-.316	1.218	-.3098	-.2601	.013
	Kepuasan kerja	-.173	.480	-.167	-.359	.721

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

4.2 Pembahasan Penelitian

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

a. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention, terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,004. Sementara nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,050$. Sehingga berdasarkan hasil tersebut

maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatif secara parsial antara variabel keterlibatan kerja (X1) terhadap variabel Turnover intention (Y) pada CV Joglo Furniture Yogyakarta, Ha1 dinyatakan ditolak (keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*)

b. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui variabel lingkungan kerja dinyatakan mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention, terbukti dengan nilai koefisien sebesar -3,098. Sementara nilai t hitung $-2,601 > t$ tabel $-1,6802$ dan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,050$. Sehingga berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatif secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Turnover intention (Y) pada CV Joglo Furniture Yogyakarta, Ha2 dinyatakan diterima. (lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*)

c. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui variabel variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention, terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,167. Sementara nilai t hitung $-0,359 < t$ tabel $-1,6802$ dan nilai signifikan sebesar $0,721 > 0,050$. Sehingga berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatif secara parsial antara variabel keterlibatan kerja (X1) terhadap variabel Turnover intention (Y) pada CV Joglo Furniture Yogyakarta, Ha3 dinyatakan diterima (kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*)

2) Uji F

Tabel 7
 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.146	3	.382	3.242	.031 ^b
	Residual	5.187	44	.118		
	Total	6.333	47			
a. Dependent Variable: Turnover intention						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Keterlibatan kerja						

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Dari tabel 7 diatas menunjukkan hasil bahwa hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 3,242 dan nilai F tabel sebesar 2,82, nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel Dan nilai signifikansinya sebesar 0,031, nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Keterlibatan kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention*.

3) Uji koefisien determinasi

Tabel 8

Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.181	.125	.343
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Keterlibatan kerja				

Sumber : Hasil IBM SPSS Versi 25 yang diolah penulis, 2022

Dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,125 atau 12,5%, yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel Keterlibatan kerja (X1),

Lingkungan kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Turnover intention (Y) adalah sebesar 12,5%, sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV. Joglo Furniture Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Keterlibatan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap variabel Turnover Intention
- 4) Keterlibatan kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Turnover intention karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka peneliti dapat memberikan saran dan masukan sebagai berikut :

1. Untuk CV. Joglo Furniture Yogyakarta mengacu dari hasil penelitian bahwa pada tingkat variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori rendah pada indikator "suasana kerja". Oleh karena itu, pimpinan CV. Joglo Furniture Yogyakarta hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan waktu yang cukup pada karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dan memberikan kesempatan untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja atau atasan. Temuan ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan dasar dan

- evaluasi lebih lanjut dalam menentukan kebijakan. Sehingga permasalahan yang terjadi dapat segera teratasi. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah turnover intention.
2. Untuk CV. Joglo Furniture Yogyakarta mengacu dari hasil penelitian bahwa kepuasan kerja yang masuk dalam kategori rendah pada indikator “kesempatan promosi”. Oleh karena itu, pimpinan CV. Joglo Furniture Yogyakarta hendaknya dapat melakukan peningkatan karir jabatan atau rotasi pekerjaan berdasarkan prestasi kerja karyawan. Masih banyak karyawan yang merasa belum puas dengan promosi jabatan. Temuan ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan dasar dan evaluasi lebih lanjut dalam menentukan kebijakan. Sehingga permasalahan yang terjadi dapat segera teratasi. Tingkat kepuasan karyawan tinggi maka semakin rendah tingkat turnover intention nya.
 3. Bagi Akademik :
 - a. Untuk penamaan variabel apabila dapat diubah menjadi bahasa Indonesia, sebaiknya menggunakan bahasa Indonesia yang baik. Hal tersebut karena akan memudahkan responden dalam pengisian kuesioner untuk mengerti poin utama yang akan diajukan sebelum responden membaca pernyataan.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan, dengan menggunakan objek dan model penelitian yang berbeda ataupun jumlah sampel yang berbeda .

DAFTAR PUSTAKA

- Asrindo, P. T., Satria, C., Riau, D., Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Candy, S. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intentions pada Karyawan CV DJAYADIPA Sonia*. 1–12.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). the Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 7, Issue 2, pp. 152–164).
- Koestanto Djoko dan Ardi Rudi Prasetyo. (2013). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Munandar, A., Sunaryo, H., & Khoirul ABS, M. (2014). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (PT Seger Agro Nusantara Cabang Dompu). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 35–45.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai dengan mediasi komunikasi pada dinas perhubungan kota makasar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Setyoningrum, & Diphojoyo. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia (Bnp2Tki). *IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 38-52.

Wardani, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan Pt. Fif Cabang Mataram. *VALID Jurnal Ilmiah*, 13(3), 349-358.

Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129-143.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>

