

SKRIPSI
ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI KLAPA RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh:

I Putu Candra Wiguna Antara

NIM: 2015744015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

TAHUN

2024

SKRIPSI
ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI KLAPA RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh:

I Putu Candra Wiguna Antara

NIM: 2015744015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

TAHUN

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort
2. Penulis
 - a. Nama : I Putu Candra Wiguna Antara
 - b. NIM : 2015744015
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

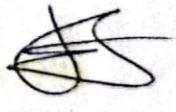
Badung, 15 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


I Made Widiantara, S.Psi., M.Si
NIP. 197902182003121002


Rifqi Nur Fakhrurozi, M.AB
NIP. 199105312022031005

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI KLAPA RESORT

Oleh:

I Putu Candra Wiguna Antara

NIM: 2015744015

Disahkan:

Ketua Penguji

Rifqi Nur Fakhrurozi, M.AB

NIP.199105312022031005

Penguji I



Ni Ketut Lasmini, SE., M.Agb
NIP.196512161990032002

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
NIP.196409291990032003

Penguji II



Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Agb
NIP.196204221990032002

Badung, 15 Agustus 2024
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., MM
NIP.197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Hidup itu seperti bermain catur, selalu ada yang dipertaruhkan, dan setiap langkah dan keputusanmu menentukan masa depanmu”

- Candra Wiguna-

Persembahan:

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort”** tepat pada waktunya. Atas terselesainya Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Ida Bhatara Hyang Guru, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, perlindungan, kerahayuan dan berkat yang selalu di berikan kepada penulis, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu
2. Dan Bapak Rifqi Nur Fakhrurozi, M.AB. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, saran, serta ide bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua Orang Tua dan Saudara penulis, yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam setiap keputusan yang diambil penulis.
4. Seluruh keluarga yang telah memberi dukungan serta doa yang tulus tiada hentinya. Serta selalu memberikan wejangan, dorongan motivasi, pada setiap keadaan
5. Teman-teman sahabat tercinta: antara, suniti, bintang, sellyna, mang tri, satriya, mitha, ratna, ira, fitri, triyas, gian, yoga, yogi, astri, natha, ida,

donna, suidarma dan ari yang telah menginspirasi, mendengar keluh kesah, dan memberikan semangat sehingga penulis percaya bahwa tak masalah terjatuh asalkan bersedia untuk bangkit kembali.

6. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me, for never quitting, I wanna thank me for always being a giver, and tryna give more than I recieve.*

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan ke depannya.

Badung, 08 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

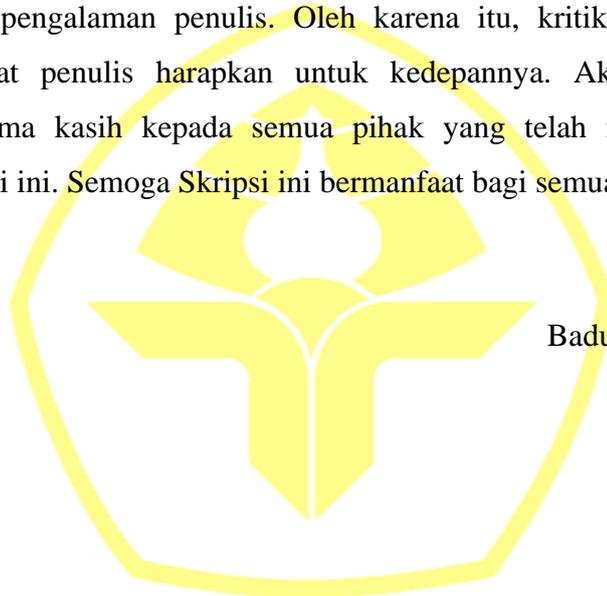
Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort**”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan (Diploma IV).

Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.ECom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA. Ph.D., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnis Internasional jurusan Administrasi Bisnis.
4. Bapak I Made Widiantara, S.Psi, M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan kontribusi berupa pemikiran dan masukan-masukan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Rifqi Nurfakhrurozi, SE., M.A.B., Dosen Pembimbing II, terima kasih karena telah meluangkan waktu dan memberikan ilmunya untuk membimbing serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dari proposal sampai saat ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta dorongan dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.

7. Kepada pihak manajemen Klapa Resort yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan data yang dibutuhkan pada penelitian ini.
8. Seluruh keluarga, orang tua dan saudara tercinta yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu mendoakan dan membantu memberikan motivasi, perhatian, moral dan material serta dorongan dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
9. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari sempurna, mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk kedepannya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.



Badung, 19 Juni 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Putu Candra Wiguna Antara

NIM : 2015744015

Prodi/Jurusan : Administrasi Bisnis/ D4 Manajemen Bisnis Internasional

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:

“Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 15 Agustus 2024

Yang menyatakan,



I Putu Candra Wiguna Antara

NIM. 2015744015

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort, dan untuk mengetahui strategi yang perlu dilakukan Klapa Resort dalam menekan *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian dengan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan SEM-PLS. Analisis SEM-PLS menggunakan software Smartpls 3.0. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Klapa Resort yang berjumlah 93 orang. Metode penentuan sampel penelitian dengan metode sensus yaitu dengan jumlah 93 orang karyawan Klapa Resort. Hasil dari penelitian ini menemukan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, besaran kontribusi Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 26,5% dan sisanya sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Strategi yang dapat dilakukan Klapa Resort dalam menekan *Turnover Intention* melalui Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja adalah mengkaji ulang beberapa peraturan serta merancang peraturan yang sesuai dengan perusahaan dan karyawan, tindakan mendisiplinkan dengan cara yang humanis, memberikan kebutuhan pokok karyawan, melakukan program kerja yang meningkatkan kerjasama karyawan, menjaga komunikasi, melakukan bimbingan konseling, melakukan pembenahan fasilitas, menjaga kebersihan lingkungan, mengatur pencahayaan, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan .

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence and contribution of work discipline, work motivation, and work environment on employee turnover intention at Klapa Resort and to find out the strategies that Klapa Resort needs to implement to suppress employee turnover intention. Research using descriptive quantitative analysis methods and SEM-PLS analysis using Smartpls 3.0 software. The population in this study was Klapa Resort employees, totalling 93 people. The method for determining the research sample was the census method, namely, 93 Klapa Resort employees. The results of this research found that work discipline had a positive and significant effect on turnover intention, work motivation had a negative and significant effect on turnover intention, and work environment had a negative and significant effect on turnover intention. The size of the contribution of work discipline, work motivation, and work environment to turnover intention was 26.5%, and the remaining 73.5% was influenced by other variables. The strategy that Klapa Resort can use to suppress turnover intention through work discipline, work motivation, and the work environment is to review several regulations and design regulations that suit the company and employees, take disciplinary action in a humane manner, provide employees with basic needs, and carry out appropriate work programs. Increase employee cooperation, maintain communication, conduct counselling, improve facilities, maintain environmental cleanliness, regulate lighting, air circulation, and level of disturbance.

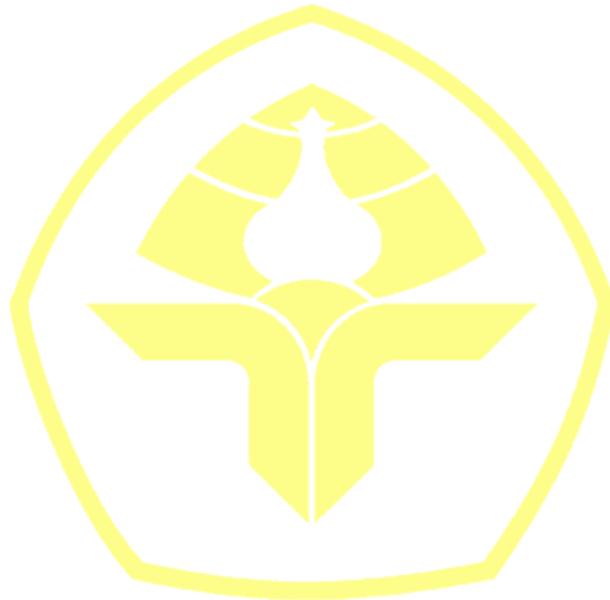
Keywords: *work discipline, work motivation, work environment, turnover intention*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Kontribusi Hasil Penelitian.....	10
2.5.1. Secara Teoritis.....	10
2.5.2. Secara Praktis.....	11
1.5. Sistematika Penulisan.....	11
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	14
5.1. Simpulan.....	14
5.2. Saran.....	17
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Klapa Resort	3
Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan Klapa Resort	5



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan pengambilan data dan Bukti melakukan penelitian di Klapa Resort

Lampiran 2. Perubahan Judul

Lampiran 3 Form Bimbingan

Lampiran 4. Kuesioner penelitian

Lampiran 5. Hasil data kuesioner (Data Primer)

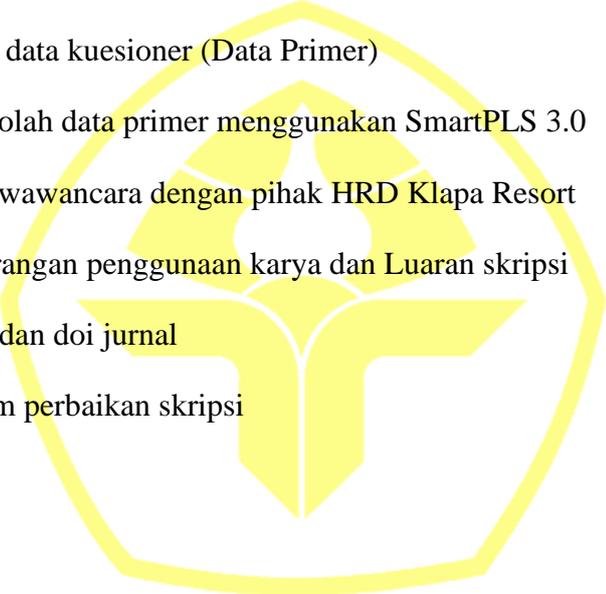
Lampiran 6 Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS 3.0

Lampiran 7. Hasil wawancara dengan pihak HRD Klapa Resort

Lampiran 8. Keterangan penggunaan karya dan Luaran skripsi

Lampiran 9. Link dan doi jurnal

Lampiran 10. Form perbaikan skripsi



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Turnover merupakan fenomena yang dihadapi setiap organisasi/perusahaan (Dale-Olsen, 2016). *Turnover* sendiri merupakan siklus keluar masuknya karyawan dari perusahaan, siklus ini melibatkan fungsi manajemen sumber daya manusia (Tri Juniarti & Darra Gusti Putri, 2021)(Mulyana et al., 2024). *Turnover* memberikan dampak positif dan negatif terhadap perusahaan, dampak positif dari terjadinya *turnover* adalah perusahaan mampu mencari karyawan baru yang memiliki kualifikasi, kemampuan (skill) dan loyalitas yang lebih tinggi dalam bekerja (Negassa, 2016). Dampak negatif dari terjadinya *turnover* adalah perusahaan kehilangan karyawan-karyawan dengan jabatan strategis, yang memiliki skill dan kemampuan yang mumpuni dalam perusahaan (Donny Agung &

Wijaya, 2020). Tingkat *turnover* yang tinggi akan mempengaruhi jalannya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena dengan tingkat *turnover* yang tinggi, akan memicu keinginan karyawan lain untuk melakukan hal yang sama yaitu *resign*.

Keinginan untuk *resign* (*turnover intention*), akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun, karena karyawan tidak termotivasi dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan (Negassa, 2016). *Turnover intention* merupakan suatu perilaku individu yang ingin untuk keluar atau pindah dari sebuah organisasi atau sebuah perusahaan (Khomaryah et al., 2020). Menurut Donny Agung & Wijaya (2020) dan Mamun & Hasan (2017) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* disebabkan dari tiga faktor yaitu faktor karakteristik/karyawan, faktor organisasi dan faktor eksternal/lingkungan. Faktor karakteristik/karyawan disebabkan oleh usia, motivasi kerja, latar belakang keluarga dan status perkawinan. Faktor organisasi disebabkan oleh kebijakan, *reward*, pengembangan karier, desain pekerjaan, kepemimpinan, *recruitment*, *supervisi*, dan afiliasi kerja. Faktor lingkungan atau eksternal disebabkan karena geografi, kesempatan kerja ditempat lain dan kompetitor.

Klapa Resort merupakan salah satu resort bintang lima dengan *tagline* “*Eat, Sleep and Play Golf*” yang terletak di kawasan Pecatu Graha, tepatnya di Jalan Raya Uluwatu, Pecatu Indah Resort, New Kuta Beach I, Kuta Selatan, Bali. Klapa Resort memiliki berbagai macam fasilitas yang mampu menunjang kegiatan usahanya di bidang *hospitality*. Klapa Resort

juga mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi, berdasarkan data yang didapatkan dari pihak HRD Klapa Resort telah terjadi *turnover* dari bulan juni 2023 – desember 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Turnover Klapa Resort
Juni 2023 - Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Staf +DW)	Join	Resign	Persentase Turnover
Juni	77	3	5	6,49%
Juli	87	13	3	3,45%
Agustus	84	0	3	3,57%
September	86	4	2	2,33%
Oktober	92	9	3	3,26%
November	94	5	3	3,19%
Desember	93	7	8	8,60%
Rata-Rata		5,86	3,83	4,41%

Sumber: Data HRD Klapa Resort (diolah penulis)

Berdasarkan data tersebut dari juni 2023 – desember 2023 terjadi penambahan karyawan dan pemutusan hubungan karyawan, sebesar 6,49% terjadi *resign* pada bulan juni, kemudian mengalami penurunan pada bulan-bulan selanjutnya. Pada bulan desember data menunjukkan terjadi *resign* sebesar 8,6%, hal ini terjadi sangat besar dibandingkan bulan-bulan sebelumnya. Tingkat turnover dinyatakan tinggi ketika mencapai angka 10%, namun bilamana tingkat turnover ini tetap dibiarkan tanpa adanya penanggulangan akan mengakibatkan tingkat turnover selalu meningkat setiap periodenya (Sarah et al., 2023). Dengan tingkat *turnover* yang tinggi tentu saja perusahaan mengalami kekosongan jabatan/posisi, dan

perusahaan mengalami kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman serta kinerja yang baik (Mohyi & Sukmawati, 2023) (Donny Agung & Wijaya, 2020). Hal tersebut tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lain dan memicu keinginan karyawan lain untuk melakukan tindakan yang sama (*resign*). Berdasarkan penelitian Donny Agung & Wijaya (2020), *turnover* dapat disebabkan dari faktor karakteristik karyawan, faktor organisasi dan faktor eksternal, motivasi kerja merupakan salah satu faktor dari karakteristik karyawan yang mampu mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Rijasawitri & Suana (2020) semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka *turnover intention* akan meningkat dan semakin tinggi kepuasan kerja dan rasa nyaman dari lingkungan kerja maka mampu menekan *turnover intention*. Menurut Kim (2018) *turnover intention* dapat disebabkan karena motivasi intrinsik dan kelelahan dalam bekerja yang dialami oleh karyawan. Menurut Fauzi & Effendi (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah rasa ingin meninggalkan pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Prasetio et al. (2019) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, namun berbeda dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan Agustina et al. (2022) menemukan

bahwa *turnover intention* dapat disebabkan karena lingkungan kerja, *life balance* dan *work passion*. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, namun tidak semua faktor dapat berlaku sama dengan objek atau perusahaan satu dengan yang lainnya.

Selain data mengenai *turnover*, peneliti menemukan data mengenai keterlambatan karyawan dari bulan juni 2023 - desember 2023 pada Klapa Resort yang begitu tinggi, berikut merupakan data tabel keterlambatan pada Klapa Resort:

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan Klapa Resort
Juni 2023 - Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Staf +DW)	Jumlah Hari Kerja Karyawan (dalam sebulan)	Jumlah Keterlambatan (dalam sebulan)	Persentase
Juni	77	1763	83	4,71%
Juli	87	2052	114	5,56%
Agustus	84	2121	93	4,38%
September	86	2282	79	3,46%
Oktober	92	2251	172	7,64%
November	94	2195	139	6,33%
Desember	93	2097	189	9,01%
	Rata-Rata		124,14	5,87%

Sumber: Data HRD Klapa Resort (diolah penulis)

Berdasarkan data pada tabel tersebut maka bisa dilihat terjadi keterlambatan yang cukup signifikan dengan rata-rata persentase setiap bulannya lebih dari 5% dari rata-rata hari kerja dalam sebulan.

Keterlambatan sendiri merupakan tindakan yang menunjukkan ketidakdisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan (Nuraldy et al., 2021). Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap segala peraturan dan norma dalam perusahaan (Mangkunegara, 2016). Tindakan kurang disiplin ini tentu saja mempengaruhi jalannya organisasi dan capaian dalam bekerja, hal ini juga menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan (Tanjung & Musa, 2021). Disiplin kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu disiplin kerja yang muncul dari dalam diri sendiri (*self-imposed discipline*) dan disiplin kerja yang muncul dari rasa tertekan dan rasa keterpaksaan (*command discipline*) (Pranitasari & Khotimah, 2021). Tindakan disiplin kerja yang muncul dari dalam diri sendiri (*self-imposed discipline*) tentu saja memberikan dampak baik bagi perusahaan, namun berbeda dengan rasa disiplin kerja karyawan yang didasarkan atas tekanan dan keterpaksaan (*command discipline*) akan mengakibatkan rasa motivasi kerja karyawan menurun dan memicu keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya semakin tinggi. Rasa keterpaksaan karyawan dalam menjalani segala atauran/norma perusahaan (disiplin kerja) dapat dipicu karena tingkat disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi dan terlalu mengikat, yang membuat karyawan tidak mendapatkan ruang dalam berekspresi (Sarah et al., 2023). Menurut Bhavani (2020) tingkat turnover karyawan dapat disebabkan karena aturan pekerjaan yang terlalu mengikat karyawan dalam upaya penegakan disiplin kerja karyawan, hal ini akan memicu karyawan untuk keluar dari

pekerjaanya. Perihal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nuraldy et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian Yulianti et al. (2020) mengenai pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji dan disiplin kerja terhadap *turnover intention*. Menurut Sembiring & Widodo (2023) pada penelitiannya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain data yang didapatkan penulis dari pihak HRD Klapa Resort, penulis telah melakukan observasi terkait lingkungan kerja Klapa resort pada oktober 2023, dan berdasarkan hasil observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kondisi bocor dan banjir pada musim hujan, tercium bau yang tidak sedap di area koridor, serta beberapa fasilitas yang mengalami kerusakan dan perubahan fungsi yang seharusnya. Kondisi lingkungan yang kurang memadai dan kurang baik, tentu saja mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan saat bekerja (Al-Suraihi et al., 2021). Selain mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja kondisi lingkungan yang demikian akan mampu menurunkan motivasi karyawan dan meningkatkan rasa karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Asriani et al., 2020). Dalam penelitian Khomaryah et al. (2020) lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Menurut Rijasawitri & Suana (2020) pada

penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*, semakin nyaman lingkungan kerja maka karyawan akan semakin betah untuk bekerja dan semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk berhenti dan mencari pekerjaan baru. Dalam penelitian Apriyanto & Haryono (2020) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap intensi *turnover* pada karyawan, baik diimbangi dengan kepuasan kerja ataupun tidak. Menurut penelitian Kurniawaty et al. (2019) lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *turnover intention*, terlebih lagi hal tersebut di iringi dengan kurangnya puasanya karyawan dalam bekerja, yang akan memperbesar memicu *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muviana (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dan hanya lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan data observasi dan penelitian terkait lingkungan kerja bahwa dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan, dengan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik serta fasilitas yang memadai, *turnover intention* dapat diturunkan.

Berdasarkan data permasalahan, observasi dan beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai *Turnover intention*, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Disiplin Kerja, Motivasi**

Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort”.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort?
4. Bagaimana kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort?
5. Strategi apa yang perlu dilakukan Klapa Resort untuk *turnover intention*?

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort.
4. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Klapa Resort.
5. Untuk mengetahui strategi yang perlu dilakukan Klapa Resort dalam menekan *turnover intention*.

1.4. Kontribusi Hasil Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

2.5.1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran mengenai Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort, serta diharapkan penulis mampu menerapkan ilmu yang telah didapatkan penulis selama perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.

2.5.2. Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana terapan Manajemen Bisnis Internasional di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
- 2) Mengaplikasikan teori yang di dapat di perkuliahan dengan kenyataan di lapangan kerja.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan Politeknik Negeri Bali, khususnya Jurusan Administrasi Bisnis dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan informasi bagi perusahaan terkait Analisis Disiplin Kerja,

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover*

Intention Karyawan di Klapa Resort.

1.5.Sistematika Penulisan

Berikut merupakan sistematika penulisan penelitian dengan judul “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Intention Karyawan di Klapa Resort”.

1.5.1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, kontribusi penelitian yang dijabarkan secara teoritis dan praktis, dan sistematika penulisan.

1.5.2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teori-teori yang dilakukan dalam melakukan pembahasan yang meliputi antara lain *Turnover intention*, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta untuk mendukung telaah teori dalam penelitian ini, maka disajikan juga penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka pemikiran teoritis untuk menggambarkan penelitian.

1.5.3. BAB III METODE PENELITIAN

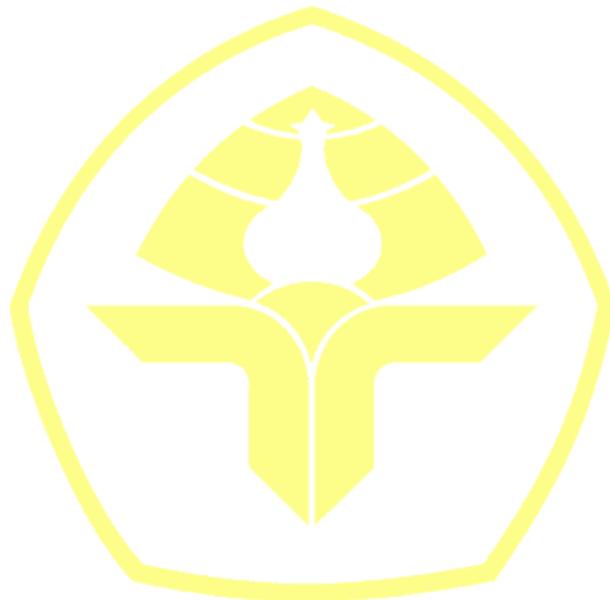
Bab ini membahas tentang lokasi, populasi dan sampel, data penelitian, teknik sampling, variabel penelitian, serta metode analisis untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu dengan Teknik SEM-PLS.

1.5.4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan yaitu Klapa Resort Pecatu. Deskripsi singkat mengenai objek penelitian, pengelolaan dan hasil mengenai Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort.

1.5.5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini menguraikan tentang simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan saran-saran yang nantinya dapat bermanfaat bagi Klapa Resort dan bagi penelitian selanjutnya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, semakin tinggi disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan, hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa tertekan dan kurang bebas, sehingga tingkat kejenuhan semakin tinggi dan kurangnya rasa kreatif dari karyawan.
- b. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, semakin tinggi rasa motivasi kerja yang dimiliki

karyawan dan terpenuhinya mulai dari kebutuhan psikologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) akan rendah.

- c. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, semakin nyaman lingkungan kerja karyawan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) semakin rendah.
- d. Besar kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, berdasarkan analisis dengan metode SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 3.0, didapatkan hasil bahwa sebesar 26,5% *turnover intention* dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. serta sebesar 73,5% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
- e. Strategi yang perlu dilakukan Klapa Resort dalam menekan *turnover intention*, melalui pendekatan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:
 1. Strategi menekan *turnover intention* melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara mengkaji ulang mengenai beberapa peraturan yang dirasa memberatkan karyawan serta merancang peraturan yang sesuai dengan perusahaan dan karyawan, melakukan pengambilan

keputusan dalam pemberian sanksi dan penegakan disiplin kerja dengan objektif dan adil.

2. Strategi menekan *turnover intention* melalui motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan/memenuhi kebutuhan dasar karyawan, menjaga dan membina komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan, merancang dan melaksanakan kegiatan yang mampu meningkatkan keharmonisan antar karyawan, melakukan bimbingan konseling terhadap karyawan yang mengalami permasalahan dalam bekerja, memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja, dan memberikan ruang kepada karyawan dalam menuangkan gagasan, dalam memajukan perusahaan.
3. Strategi menekan *turnover intention* melalui lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, seperti menjaga hubungan antara karyawan, menjaga kebersihan melalui kegiatan *general cleaning* bersama, melakukan pengelolaan sampah agar tidak ada bau yang tidak menyenangkan dalam bekerja, melakukan renovasi dan perbaikan terhadap ruangan/fasilitas yang rusak, mengatur pencahayaan, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan.

5.2.Saran

5.2.1. Bagi Perusahaan

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan kepada Klapa Resort berdasarkan skripsi Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Klapa Resort perlu meninjau kembali peraturan perusahaan terkait Disiplin Kerja, dimana berdasarkan penelitian, dan wawancara terdapat banyak karyawan yang menaati peraturan dan norma perusahaan berdasarkan rasa takut terhadap sanksi, disiplin kerja yang seperti ini sebaiknya di minimalisir agar menjadi disiplin kerja yang muncul melalui kesadaran diri sendiri. Untuk mencapai hal yang demikian pihak manajemen perlu meninjau kembali beberapa peraturan dan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan memiliki disiplin kerja yang muncul dari kesadaran sendiri, serta melakukan pengambilan keputusan dalam pemberian sanksi yang dilakukan dengan objektif dan adil. Maka dari ini melalui disiplin kerja dapat menekan *turnover intention* dan tetap dapat memaksimalkan kinerja karyawan.
- b. Klapa Resort perlu meningkatkan dan mengimplementasikan program-program kerja yang berkaitan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan oleh pihak HRD Klapa Resort. Dengan rasa motivasi kerja yang tinggi maka

karyawan akan nyaman dalam bekerja dan *turnover intention* dapat ditekan.

- c. Klapa Resort perlu melakukan beberapa perbaikan terkait kerusakan beberapa fasilitas dan meninjau kembali terkait kebersihan lingkungan kerja, serta menjaga hubungan antar karyawan dan atasan. Dengan lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai maka mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan *turnover intention* dapat tertangani.

5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut merupakan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan terkait dengan Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Klapa Resort adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel terikat lainnya, yang relevan untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang dihadapi perusahaan terkait sumber daya manusia.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana terdapat 73,5% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi, *work life balance*, tekanan kerja, rasa aman, dan stress kerja.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang berbeda dalam penelitiannya seperti AMOS, SPSS dan lain sebagainya agar hasil dan langkah dalam penelitian lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Zakaria, W., Diah, Y. M., Hendra, H., & Muhammad, A. (2022). Work Environment and Life Balance on Work Passion and Its Implications on Turnover Intention. *RJOAS*, 6(126). <https://doi.org/10.18551/rjoas.2022-06.12>
- AK, B. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03), 3–7. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Anodyatama, B., Sri Yanthy Yosepha, dan, Kencana No, Jls., & Selatan -Banten, T. (2023). *The impact of workload, work discipline and compensation on employee turnover intention at The Aerospace Air Chief Marshal Suryadarma University*. 04(1), 1260–1274. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4, 33–45. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Arief, S. W. H., Sudiro, A., & Djumahir, D. (2022). Work Stress and Work Motivation on Employee's Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(1), 1531–1546. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i1.305>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Arta Wiguna, A. A. G. B. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Conrad Bali Hotel*. Politeknik Negeri Bali.
- Asriani, A., Lorenza, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Bhavani, P. (2020). A Study on Employee's Discipline and Its Effect on Organizational Performances. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9(6), 1–04.

<https://doi.org/10.35629/8028-0906040104>

- Candra Puspita, A. (2020). *Pengaruh Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Harum Indah Sari Tours & Travel Denpasar*. Politeknik Negeri Bali.
- Caroline Iskandar, Y., & Rianto Rahadi, D. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 2021, 102–116.
- Dale-Olsen, H. (2016). Employee turnover. *Research Handbook on Employee Turnover, November 2023*, 5–25. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-483-620201006>
- Desari, A. (2014). Sistem Pengambilan Keputusan Pemberian Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan pada SMP 1 Muhammadiyah Talang Padang. *Konferensi Mahasiswa Sistem Informasi (KMSI)*, 2, 39–51. <https://jurnal.ftikomibn.ac.id/index.php/kmsi/article/view/235>
- Donny Agung, H., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16, 1–22.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>
- Fathari, F. A., & Oktafien, S. (2022). The effect of work stress and work discipline on turnover intention of pt ultrajaya milk industry & trading company employees. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Fauzi, I. N., & Effendi, S. (2023). The Influence of Empowerment, Work Motivation, and Physical Work Environment on Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable in Teachers of the Yayasan Perguruan Rakyat Jakarta. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 6, 1832–1845. <https://doi.org/10.33258/birci.v6i3.7738>
- Fikria Zulfa, E., Azizah, S. N., & Putra. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 129–143. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. IN MEDIA.
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Workload

and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 335–346. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>

Haryanti Lubis, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir*. Universitas Putera Batam.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.

Hayes, T. (2021). R-squared change in structural equation models with latent variables and missing data. *Behavior Research Methods*, 53(5), 2127–2157. <https://doi.org/10.3758/s13428-020-01532-y>

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

Hyman, M. R., & Sierra, J. J. (2016). *Open- versus close-ended survey questions*. February.

Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 2655–3813.

Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector. *International Journal of Manpower*, 39(3), 486–500. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2017-0053>

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Liga febrina, Agusra, D., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>

Louangrath, P. I. (2018). Reliability and Validity of Survey Research. *Inter. J. Res. Methodol. Soc. Sci.*, 4(1), 50–62. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1322695>

Majid, M. S. A., & Idris, S. (2019). *Mediating Effect of Employee Performance on the Influences of Job Embeddedness , Self-efficacy , and Organizational Commitment on the Public Organizational Performance*. 21(2), 55–62. <https://doi.org/10.9790/487X-2102015562>

Mamun, C. A. Al, & Hasan, M. N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63–71. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.06](https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06)

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Miftahuddin, M., Putri, R. W., Setiawan, I., & Oktari, R. S. (2022). Modeling of Sea Surface Temperature Based on Partial Least Square - Structural Equation. *Media Statistika*, 14(2), 170–182. <https://doi.org/10.14710/medstat.14.2.170-182>
- Mohyi, A., & Sukmawati, D. (2023). Do Employee Experience Has an Impact to Turnover? *Journal of Career and Entrepreneurship*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.22219/jce.v2i1.25871>
- Mulyana, A., Irawan, P. R., Taryanto, T., & Fa'uzobihi, F. (2024). The Effect of Turnover Intention on Employee Productivity of PT. Bangun Bersama Computindo Jakarta. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 8(1), 301. <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.6180>
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 394–407. lilik.18082@mhs.unesa.ac.id
- Negassa, S. B. (2016). Antecedents and Consequences of Employee Attrition: A Review of Literature. *SSRN Electronic Journal*, January 2016. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2868451>
- Nilamsari, N. (2014). Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif. *Wacana*, 8(2), 177–181. <http://fisip.untirta.ac.id/teguh/?p=16/>
- Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., Zaenal, M., & Abdi, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI*, 1(2).
- Olivia, C. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan pada PT Gigantara Sukses Mandisri Raharja Surabaya. *AGORA*, 10(1).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Prasetio, A. P., Azis, E., & Anggadwita, G. (2019). Exploring Compensation Satisfaction To Enhance Motivation And Reduce Turnover Intention Among Employee Of Private Bottled Water Company In Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 32–48. <http://journal.feb.unpad.ac.id/index.php/jbm>
- Purnama Dewi, E. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hilton Bali Resort*. Politeknik Negeri Bali.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja,

dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>

Rvspk, R., Hms, P., & Rgn, M. (2020). Digital Literacy, Business Uncertainty & Economic Performance: An Empirical Study of Small Businesses in Sri Lanka. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i5/7171>

Sakaria, D., Maat, S. M., & Mohd Matore, M. E. E. (2023). Examining the Optimal Choice of SEM Statistical Software Packages for Sustainable Mathematics Education: A Systematic Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043209>

Sarah, H., Sjahri, E., & Patisina. (2023). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(5), 1340–1350. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.926>

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>

Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12.

Sholihin, M., & Rarmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 - untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis* (C. Mitak (ed.); Edisi Kedua). CV ANDI OFFSET.

Sinambela, L., & Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja (Pengellaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja)*. PT RajaGrafindoPersada.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandari (ed.)). Alfabeta.

Tanjung, I. B., & Musa, S. (2021). The Impact of Achievement Motivation on Organizational Capabilities and Firm Performance in the Creative Industry Context. *The South East Asian Journal of Management*, 15(2). <https://doi.org/10.21002/seam.v15i2.13602>

Tri Juniarti, A., & Darra Gusti Putri, M. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja* (Vol. 1). CV. Pena Persada.

Yulianti, A., Rizal, S., Widhi, N. M., Niaga, J. A., Jakarta, N., Prof, J., & Siwabessy, G. A. (2020). Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention di Cafe Sesepeuh Kopi Wilayah Jakarta Selatan. *SENTRINOV*, 6(2), 189–195.