

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT SUGIH RAHAYU
BAHAGIA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

WAHYU AKBAR

NPM : 2201110055

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wahyu Akbar
Nomor Pokok/NIRM : 2201110055
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT
SUGIH RAHAYU BAHAGIA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 27-7-2016 Pembimbing 1 : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN: 020769401

Tanggal 28-7-2016 Pembimbing 2 : Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN: 0206098501

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 28-7-2016

Tanggal 28-7-2016



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.S
NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wahyu Akbar
Nomor Pokok/NPM : 2201110055
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja
Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada
PT. Sugih Rahayu Bahagia Palembang

Penguji Skripsi,

Tanggal 27-7-2026 Ketua Penguji : Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN: 020769401

Tanggal 28-7-2026 Penguji I : Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN: 0206098501

Tanggal 27-7-2026 Penguji II : Baidowi Abdhie, SE., M.P
NIDN: 0210116101

Mengesahkan :

Dekan

Tanggal 28-7-2026



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 28-7-2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahi lah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki nya. Dan hanya kepada nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. ”

(Al-Qur'an, Al-Mulk: 15)

“ Pressure is a privilege, pressure only comes to those who deserve it. ”

(Billie Jean King)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT,
skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup saya, yang tidak pernah berhenti mendoakan, mendukung, dan berkorban tanpa pamrih.
2. Keluarga saya, yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjalanan ini.
3. Dosen pembimbing, yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan, yang selalu hadir memberikan dukungan, bantuan, dan kebersamaan dalam suka maupun duka selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
5. Untuk diri saya sendiri, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah hingga mampu menyelesaikan tahap ini.
6. Almamater tercinta, yang telah menjadi tempat saya menimba ilmu dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Akbar
NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110055
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi,
Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja
Terhadap *Turnover Intention* Karyawan
Pada Pt Sugih Rahayu Bahagia Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat atau pengambilan karya orang lain secara keseluruhan maupun sebagian tanpa mencantumkan sumber yang sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini mengandung unsur plagiarisme, baik sebagian maupun seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi dan ketentuan hukum yang berlaku.

Palembang, Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Wahyu Akbar

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan proposal ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir .H. Edizal AE.,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si dan Ibu Dian Septianti, S.E, M.M selaku Dosen pembimbing yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr.Ir.Hj.Yusro Hakimah M.M. selaku Dosen pembimbing Akademik.
7. PT. Sugih Rahayu Bahagia yang sudah memberikan akases dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.
8. Teruntuk yang paling utama kedua orang tua tercinta, terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tak terhingga. Dalam setiap proses yang peneliti jalani, selalu ada kekuatan yang lahir dari keikhlasan dan dukungan kalian. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk terus bertahan dan tidak menyerah hingga mampu berada pada titik ini. Semoga segala usaha yang peneliti capai menjadi bentuk bakti dan rasa terima kasih atas semua yang telah diberikan.

9. Teruntuk sahabat-sahabat terbaik, terima kasih telah hadir dalam setiap proses yang peneliti lalui. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan ketulusan yang selalu diberikan, baik dalam suka maupun duka. Secara khusus kepada sahabat yang selalu bersama di kampus maupun di luar yaitu Nisa, Nia, Raffi, Arie, Dana, dan Nando, serta sahabat yang selalu ada kapan pun yaitu Ways, Adi, Firly, Adel, Ersya, Putri, Sania, mput, ama, Dwiki, Alvin & Istri, dan Adit. Kehadiran kalian menjadi bagian penting yang menguatkan langkah peneliti hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keyakinan.
10. Teruntuk orang-orang yang pernah hadir dalam perjalanan peneliti, terima kasih atas kebersamaan dan pelajaran yang telah diberikan. Setiap momen yang dilalui menjadi bagian berharga hingga peneliti mampu sampai pada titik ini.
11. Teruntuk alam yang asri, damai, elok, dan lestari merupakan anugra yang harus di jaga dan dilestarikan oleh manusia.
12. Teruntuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan terus melangkah hingga titik ini. Apa yang diraih adalah bukti dari usaha dan keteguhan. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, dan berujung pada kesuksesan yang bermakna.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, Juli 2026

Penulis

Wahyu Akbar

2201110055

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kajian Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3 Dimensi Dan Indikator <i>Turnover Intention</i> ...	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi...	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.3 Tujuan Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.4 Dimensi Dan Indikator Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.

2.1.3 Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.3 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Budaya Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.2 Manfaat Budaya Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Budaya Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi & Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Sample	Error! Bookmark not defined.
3.4 Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.5 Definisi Variabel Penelitian Dan Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Definisi Variabel Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.6 Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.

3.6.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.3 Hasil Uji Instrumen (Rencana Analisis)	Error! Bookmark not defined.
3.7 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.2 Uji Multikolonieritas	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Analisa Koefisien Korelasi (r)	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
3.9 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Gambaran Umum PT. Sugih Rahayu Bahagia	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Sugih Rahayu Bahagia	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sugih Rahayu Bahagia ..	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.1 Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.1.5 Uji Instrumen Data	Error! Bookmark not defined.
4.1.5.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.5.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.1.6.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.6.2 Uji Multikolonearitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.7 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
4.1.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda .	Error! Bookmark not defined.

4.1.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	Error! Bookmark not defined.
4.1.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
4.1.8 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.1.8.1 Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
4.1.8.2 Uji Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Secara Simultan	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
4.2.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	14

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	29
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Populasi	38
Tabel 3.3 Definisi Variabel Operasional.....	44
Tabel 3.4 Skala Likert	49
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	67
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi & Determinasi.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Turnover</i>	9
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 Logo PT. Sugih Rahayu Bahagia.....	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Sugih Rahayu Bahagia.....	57
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Normalitas.....	77
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 2 Hasil Tabulasi.....	107
Lampiran 3 Hasil Olah Data.....	115
Lampiran 4 Hasil <i>Similarity Turnitin</i>	122

ABSTRAK

WAHYU AKBAR, Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Sugih Rahayu Bahagia Palembang (dibawah bimbingan ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si dan ibu Dian Septianti, S.E, M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sugih Rahayu Bahagia, baik secara simultan maupun parsial. Fenomena *turnover intention* menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena dapat memengaruhi produktivitas, efektivitas kerja, serta keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Sugih Rahayu Bahagia. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,532 dan nilai signifikansi 0,000. lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,417 dan nilai signifikansi 0,000. budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,495 dan nilai signifikansi 0,000. Variabel yang paling dominan memengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi dengan nilai Standardized Beta sebesar -0,529. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin kuat budaya kerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan pada PT Sugih Rahayu Bahagia.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, *Turnover Intention* .

ABSTRACT

WAHYU AKBAR, *The Influence of Organizational Commitment, Work Environment and Work Culture on Employee Turnover Intention at PT Sugih Rahayu Bahagia Palembang (under the guidance of Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si and Dian Septianti, S.E, M.M)*

This study aims to determine the effect of organizational commitment, work environment, and work culture on turnover intention at PT Sugih Rahayu Bahagia, both simultaneously and partially. The phenomenon of turnover intention is an important concern for companies because it can affect productivity, work effectiveness, and business sustainability. Therefore, it is necessary to identify factors that can reduce employees' turnover intention. This research employed a quantitative method. The population consisted of 60 employees of PT Sugih Rahayu Bahagia. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research samples. Data were collected through questionnaires. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), F-test, and t-test using Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results showed that organizational commitment, work environment, and work culture simultaneously had a significant effect on turnover intention at PT Sugih Rahayu Bahagia. Partially, organizational commitment had a negative and significant effect on turnover intention with a regression coefficient of -0.532 and a significance value of 0.000. Work environment had a negative and significant effect on turnover intention with a regression coefficient of -0.417 and a significance value of 0.000. work culture had a negative and significant effect on turnover intention with a regression coefficient of -0.495 and a significance value of 0.000. The most dominant variable influencing Turnover intention was Organizational Commitment with a Standardized Beta value of -0.529. Based on the findings, it can be concluded that higher organizational commitment, a better work environment, and a stronger work culture will reduce employees' turnover intention at PT Sugih Rahayu Bahagia.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Work Culture, Turnover Intention .

RIWAYAT HIDUP

Wahyu Akbar lahir di Palembang pada tanggal 19 Januari 2005, merupakan anak ke 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara, dari Bapak Ujang Iskandar dan Ibu Fitryah. Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2016 lulus dari SDN 236 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama (SMP) pada tahun 2019 di SMP 12 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) pada tahun 2022 di SMA 9 Palembang. Dan pada tahun 2022 penulis juga melanjutkan pendidikan nya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Juli 2026

Wahyu Akbar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transportasi merupakan salah satu sektor penunjang mobilitas masyarakat yang memiliki pengaruh besar terhadap kegiatan perekonomian negara, transportasi memiliki peranan yang tidak kalah penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi masyarakat dan merupakan akomodasi dalam pembangunan ekonomi suatu negara, oleh karena itu keberhasilan pembangunan dibidang ekonomi harus ditunjang dengan pengembangan sistem transportasi yang baik. Transportasi sendiri dibagi 3 yaitu, transportasi darat, laut, dan udara (Noviyana dkk., 2024). Kegiatan transportasi merupakan langkah penting dalam mengangkut muatan (barang dan penumpang) dari satu tempat ke tempat lain. Transportasi atau pengangkutan merupakan bidang kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia (Sahara & Saputra, 2023).

Seiring dengan berkembangnya zaman yang semakin cepat dan kemajuan dalam pendidikan serta perekonomian yang lebih makmur, perubahan sosial budaya masyarakat, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih, sarana transportasi dan komunikasipun semakin mudah sehingga membuat aktivitas manusia semakin cepat dan praktis (Utari & Amanda, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, transportasi merupakan sektor penting yang menunjang

mobilitas dan pertumbuhan ekonomi, serta berfungsi sebagai sarana pengangkutan barang dan penumpang melalui darat, laut, dan udara.

Seiring perkembangan teknologi dan zaman, sistem transportasi semakin memudahkan aktivitas manusia. Namun, dalam mendukung kelancaran operasional di sektor transportasi, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, sehingga perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi karyawan, salah satunya adalah *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena hal tersebut dapat berdampak pada kinerja dan keberlangsungan operasional perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan hasrat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerja saat ini (Febridiyanti & Herachwati, 2024).

Menurut Attallah & Isnowati (2024) *turnover intention* merupakan keadaan dimana seorang karyawan memiliki niat atau kecenderungan untuk berpindah atau keluar dari tempatnya bekerja. Niat setiap individu biasanya didasarkan oleh faktor yang serupa, tetapi proses dimana mereka akhirnya memilih untuk benar-benar meninggalkan perusahaan kadang-kadang hanya berupa niat tanpa sebuah tindakan untuk keluar dari perusahaan tersebut, kondisi ini menjadi isu yang perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Marcella & Ie, 2022). Tingginya *turnover intention* tidak luput dari beragam faktor yang mempengaruhinya, dalam perusahaan istilah *turnover* sering kali muncul, namun apabila dibiarkan tanpa penanganan, hal ini bisa mengganggu efektivitas

perusahaan (Suka, 2022). Fenomena *turnover intention* tersebut tidak hanya terjadi secara umum, tetapi juga berpotensi terjadi pada berbagai perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana kondisi tersebut terjadi secara nyata pada objek penelitian yang dipilih.

Menurut Robbins & Judge (2017), *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja dan budaya organisasi sehingga dapat mempengaruhi sikap karyawan yang pada akhirnya berdampak pada *turnover intention*. Menurut Robbins & Judge banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus pada komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya kerja. Berikut penjelasan hubungan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap *turnover intention*.

Menurut Delawati dkk (2024), komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan kepada lembaga, yang terlihat dari tingkat partisipasinya yang tinggi dalam usaha mencapai tujuan organisasi, pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan biasanya akan memperlihatkan rasa loyalitas dan tekad untuk menetap di dalam organisasi, sebaliknya rendah nya tingkat komitmen dalam suatu organisasi juga bisa berpengaruh negatif terhadap kualitas kerja para karyawan. Sedangkan menurut Kalsum dkk (2022), komitmen organisasi merupakan salah satu elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, komitmen ini memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas serta produktifitas karyawan. Karyawan yang tidak memiliki komitmen yang

mendalam cenderung hanya berusaha untuk memenuhi tugas mereka tanpa ada niatan untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat Delawati dan Kalsum, komitmen organisasi memiliki peran penting, termasuk dalam kaitannya dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana hubungan antar komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti dkk (2026) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Robbins & Judge (2017) berpendapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan gairah dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan (Vanessa & Nawawi, 2022). Menurut Afrilia dkk (2026) lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada disekitar karyawan, baik bersifat fisik maupun non-fisik, lingkungan fisik meliputi keadaan ruangan kerja, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang mendukung meliputi unsur fisik seperti kenyamanan di lokasi kerja, keamanan, dan fasilitas yang memadai, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan budaya kerja yang positif.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja yang digunakannya pun menjadi efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai malah dapat menurunkan kinerja karyawan (Setiyarti dkk.,2023). Berdasarkan pendapat Vanessa dan Afrilia, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi kenyamanan, semangat kerja, dan produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti tersedianya fasilitas yang memadai, keamanan kerja, serta hubungan interpersonal yang harmonis, akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan rasa betah dalam organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kenyamanan dan perilaku karyawan, termasuk kaitannya dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*), hal ini sejalan dengan penelitian Tobing & Wulansari (2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* . Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan, khususnya generasi Z, untuk meninggalkan pekerjaan. Robbins & Judge (2017) berpendapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah budaya kerja.

Budaya kerja merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan dan kepercayaan yang dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi, berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan organisasi (Hartawan dkk., 2021). Menurut Pratama dkk (2022) budaya kerja merupakan serangkaian tindakan dan perilaku yang dilakukan secara konsisten oleh setiap individu dalam suatu organisasi, perilaku tersebut tidak hanya dilakukan sesekali, tetapi berlangsung terus-menerus hingga menjadi kebiasaan yang melekat. Seiring waktu, kebiasaan ini berkembang menjadi rutinitas yang secara otomatis dijalankan dalam proses pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga membentuk pola kerja yang khas dalam organisasi tersebut. Budaya kerja tidak muncul secara spontan, melainkan perlu dibentuk, diimplementasikan, dan dikembangkan melalui praktik organisasi karena merupakan konstruksi sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang dipelajari bersama oleh seluruh anggota organisasi dan diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya bukan tercipta dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu (Teljoarubun dkk., 2024).

Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak hanya membentuk pola perilaku karyawan, tetapi juga berperan dalam menentukan tingkat kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya dapat mempengaruhi muncul atau tidaknya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Hal ini sejalan dengan penelitian Agnes & Mendrofa (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* adalah negatif yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Berdasarkan

penjelasan yang telah dikemukakan mengenai hubungan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya kerja dengan *turnover intention*, maka hal tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan, termasuk manajemen perusahaan PT. Sugih Rahayu Bahagia.

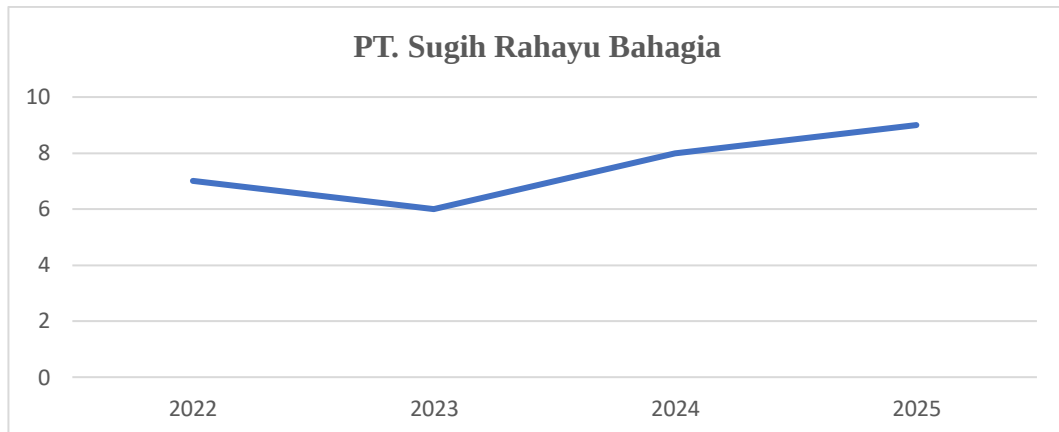
PT. Sugih Rahayu Bahagia merupakan perusahaan yang menyediakan layanan sewa atau rental kendaraan serta penyediaan tenaga kerja di Indonesia. Perusahaan ini sangat berpengalaman di bidangnya, karena telah berdiri dari tahun 2001 dan terus berkembang dalam memberikan layanan profesional kepada pelanggan dan mitra bisnis di berbagai sektor. Dengan pengalaman yang cukup panjang, perusahaan mampu memahami kebutuhan pelanggan serta memberikan solusi transportasi yang efektif dan efisien sesuai dengan perkembangan dunia usaha. Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Sugih Rahayu Bahagia menawarkan berbagai solusi yang bertujuan untuk membantu meningkatkan efisiensi transportasi bisnis, sehingga pelanggan dapat lebih fokus pada kegiatan inti perusahaan tanpa harus terbebani oleh pengelolaan transportasi.

Layanan yang diberikan tidak hanya berfokus pada penyediaan kendaraan, tetapi juga mencakup pengelolaan tenaga kerja yang kompeten dan berpengalaman di bidangnya. Selain itu, perusahaan didukung oleh unit kendaraan yang memenuhi standar operasional serta tenaga pengemudi yang profesional dan telah memiliki sertifikasi pelatihan pengemudi. Para pengemudi tersebut juga dibekali kemampuan untuk beroperasi di berbagai kondisi lapangan, termasuk area pertambangan dan perkebunan yang memiliki tingkat risiko dan tantangan yang lebih tinggi. Dengan dukungan sumber daya yang berkualitas, PT. Sugih Rahayu

Bahagia berkomitmen untuk terus memberikan pelayanan terbaik serta menjaga kepercayaan pelanggan dalam jangka panjang

Namun demikian, dalam pengelola sumber daya manusia, perusahaan ini juga menghadapi tantangan seperti perusahaan perusahaan lain, salah satunya terkait dengan munculnya *turnover intention* pada karyawannya. Kondisi ini dapat terjadi ketika munculnya niat karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Karena kekurangan data mengenai total jumlah karyawan secara keseluruhan, penelitian menggunakan jumlah karyawan keluar sebagai proxy utama untuk mengukur *turnover*. Pendekatan ini memungkinkan pemeriksaan dinamika *turnover* melalui tren tahunan tanpa memerlukan informasi agregat jumlah pegawai secara komprehensif pendekatan deskriptif ini menekankan bagaimana perubahan karyawan yang keluar dari organisasi berlangsung dari tahun ke tahun, sehingga tren peningkatan atau penurunan *turnover* dapat diidentifikasi secara jelas meskipun basis data total karyawan tidak tersedia secara lengkap. Adapun data jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam beberapa periode terakhir di sajikan pada tabel berikut.

Gambar 1.1
Turnover PT Sugih Rahayu Bahagia



Sumber : data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan data turnover karyawan periode 2022–2025, tingkat *turnover* menunjukkan pola fluktuatif yang mengindikasikan kondisi yang belum stabil. Fenomena ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan. Literatur menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja yang positif, dan budaya kerja yang kondusif berperan dalam menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengkaji hubungan antarvariabel tersebut secara lebih mendalam, termasuk melalui pendekatan mediasi dan moderasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover* karyawan.

Adapun fenomena komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya kerja di PT. Sugih Rahayu Bahagia, komitmen kerja karyawan masih menjadi perhatian.

Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, misalnya beberapa karyawan cenderung kurang inisiatif dalam bekerja, serta belum maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan belum memiliki keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan masih perlu ditingkatkan karena dapat memicu munculnya *turnover intention*.

Selain itu, tidak hanya dari aspek komitmen kerja, kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Dari sisi lingkungan kerja, kondisi di PT. Sugih Rahayu Bahagia juga masih perlu mendapat perhatian. Beberapa aspek seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas, serta hubungan antar karyawan dan atasan belum sepenuhnya mendukung suasana kerja yang kondusif. Dalam beberapa situasi, interaksi kerja yang kurang harmonis dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini tentu dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain. Sementara itu, dari sisi budaya kerja, masih terdapat indikasi bahwa nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten. Misalnya, masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam hal waktu atau belum bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang diharapkan. Selain itu, kerja sama tim juga belum berjalan secara maksimal di beberapa bagian. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya kerja di perusahaan masih perlu diperkuat agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan menekan potensi *turnover intention*.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Interntion* Pada PT. Sugih Rahayu Bahagia Palembang”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia?
4. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menegetahui pengaruh :

1. Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan terhadap tingkat turnover intention pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia
4. Pengaruh budaya kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Sugih Rahayu Bahagia

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis pada berbagai pihak yang berkepentingan.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *Turnover intention*, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi peneliti di masa mendatang yang ingin mengeksplorasi tema yang sama dengan pendekatan variabel yang berbeda.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam memperluas wawasan dan pemahaman mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Turnover intention* , komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Selain itu, penelitian ini juga menjadi peluang bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang telah di pelajari selama perkuliahan ke dalam kegiatan penelitian secara langsung.

2. Bagi PT. Sugih Rahayu Bahagia

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan. Dengan begitu, perusahaan dapat menyusun kebijakan yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasi, lingkungan kerja yang positif, serta membangun budaya kerja yang baik guna mengurangi keinginan karyawan untuk pergi dari perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi, perbandingan, serta sumber informasi bagi peneliti yang akan datang yang ingin melakukan kajian dengan topik yang serupa atau mengembangkan variabel lain yang relevan, sehingga bisa memperkaya kajian dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, R., Pranyoto, E., & Fionita, I. (2026). Peran Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Sma Yp Unila Bandar Lampung).
- Agnes, L., & Mendrofa, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Perawat Di Rumah Sakit Kota Medan.
- Astuti, W., Yanuarso, B. P., & Sunaryo, M. Y. (2025). Analysis Of The Influence Of Work Culture And Work Environment On Employee *Turnover intention* Pt. Abc President Indonesia.
- Attallah, H., & Isnowati, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Di Shopee Express Tembalang
- Biantoro, L. C., & Sihombing, Ranto P. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Antecedent
- Delawati, D., Nawab Alawi, M., & Ilham Maliki, B. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Dui Esa Unggul
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., Afriyeni, A., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person *Organizational Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci
- Febriyanti, H., & Herachwati, N. (2024). *Turnover intention : A Systematic Literature Review (Slr)*.

- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Moya Kasri Wira Jatim
- Firmansyah, W., & Dan Sulkarnain, H. (2019). Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dalam *Telkom Indonesia Jurnal Balanca* (Vol. 1, Nomor 2).
- Fitria, R., & Yuliana, L. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* s Pada Karyawan Pt. Spesial Gold.
- Ghazali, H., & Asmawi, N. S. S. (2020). Work Culture And *Turnover intention* : A Case Of Restaurant Employees In Putrajaya, Malaysia.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryanti. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.
- Hasanah, N., & Maunah, B. (2023). Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Kerja.
- Indah, G., Glori Elisabet, N., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* .
- Irawati, Rina. (2020). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover intention* Karyawan.
- Irfana, T. B., Dismarani, A. O., & Diana, T. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Pt Tayoh Sarana Sukses.
- Jakra, S. S., Peny, T. L. L., Hermayanti, & Gorang, V. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Kita Sukses Mandiri.
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, Machasin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention* Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru

- Lam'ah Nasution, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention* Karyawan.
- Marulitua, M. B., Fitriani, & Maturbongs, E. E. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance.
- Nketsiah, T. A., & Nkansah, E. A. (2024). *Organisational Trust, Commitment And Turnover intention In Employees Of Domestic And Foreign Banks In Ghana*.
- Norisanti, N., Samsudin, A., & Assa'diyah, U. H. (2020). Faktor-Faktor Budaya Kerja Karyawan.
- Noviantoro, D. (2023). *Turnover intention karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noviyana, S., Koranti, K., Sriyanto, S., & Wijaya, A. N. (2024). Pengaruh Rasio Likuiditas, Leverage, Dan Profitabilitas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Sub Sektor Transportasi.
- Opolot, J. S., Simiyu, G., Obedgiu, V., & Alungat, B. (2024). *Investigating Organizational Commitment As A Turnover intention Mitigation Tool*.
- Paramita, A., & Hendratmoko, C. (2021). Menguji Pengaruh Burnout, Job Insecurity, Work-Family Conflict Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover intention* .
- Pratama, A., Tukan, A., Suryani, N. N., & Mustika, N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canning Indonesian Products.
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Kota Pekanbaru.

- Safitri, V. I., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta.
- Sahara, S., & Saputra, Y. (2023). Pengaruh Transportasi Darat Terhadap Kelancaran Distribusi Logistik.
- Sawor, L., & Budiyanto, H. (2023). Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf Pada Peningkatan Manajemen Karyawan Dalam Budaya Kerja.
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). *Turnover intention* Di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Stres Kerja.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suka, S. G. (2022). " Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi Dan *Turnover intention* Dengan Kinerja Karyawan Di Pt Cigna Insurance ".
- Susanti, D. E., Indiworo, H. E., & Darmaputra, M. F. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Work Engagement* Terhadap *Turnover intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi (Studi Pada Pt. Albasia Batang Sejahtera).
- Syahrani, Hardilawati, W. L., & Rahmayanti, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru.
- Teljoarubun, A. L., Hamzah, M., Nanda, G. D., & Yertas, M. (2024). *Journal Of Management And Business Accounting Analisis* Kemampuan Sdm, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.
- Tobing, R. H., & Wulansari, P. (2025). *The Impact Of Work Environment And Workload On Turnover intention Among Generation Z Employees In Kota Bandung*.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru
- Utari, D., & Amanda, N. R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Transportasi Online Maxim Di Kota Palembang (Studi Kasus Pada Mahasiswa Stie Mulia Darma Pratama Palembang).

- Vanessa, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Wahyu, A., Rizki, F., & Juhaeti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bagian Maintenance Pt. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta. Dalam *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Nomor 1).
- Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).