

**PENGARUH KOMITMEN, KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK  
TVRI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MEISYAH UTAMI PUTRI AHMAD**

**NPM. 18.01.11.0022**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Meisyah Utami Putri Ahmad  
Nomor Pokok : 1801110022  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Komitmen, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing I

  
: Kartawinata, SE., M.P.  
NIDN: 0214125901


Tanggal 08 April 2022 Pembimbing II

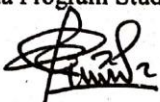
  
: Umi Hasanah, SE., MM.  
NIDN: 0220016002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.S, AK, CA, CSRS.  
NIDN: 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., MM.  
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Meisyah Utami Putri Ahmad  
Nomor Pokok : 1801110022  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Komitmen, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 11 April 2022 Ketua Penguji :   
: Kartawinata, SE., M.P.  
NIDN: 0214125901

Tanggal 8 April 2022 Penguji I :   
: Umi Hasanah, SE., MM.  
NIDN: 0220016002

Tanggal 8 April 2022 Penguji II :   
: Suharti, SE., MM.  
NIDN: 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

  
Dr. Msy. Mikdal, SE, M.S, AK, CA, CSRS.  
NIDN: 0205026401



  
Mariyam/Zanariah, SE., MM.  
NIDN: 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

**Jika kamu memiliki tujuan yang belum tercapai, jangan ubah tujuan mu tapi ubah cara mu agar kamu sampai pada tujuan mu itu.**

**-Lalisa Manoban**

### **Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :**

- ▶ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ▶ Ayahanda dan Ibunda tercinta
- ▶ Keluarga Besarku
- ▶ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Meisyah Utami Putri Ahmad  
NPM : 1801110022  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2022



Meisyah Utami Putri Ahmad

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan, dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan”** dengan baik sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Dalam proses penulisan skripsi ini tak lupa juga saya mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah., M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang;
2. Ibu Dr. Msy. Mikal, SE.M.Si.AK.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi;
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang;
4. Bapak kartawinata, S.E.,M.P. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Umi Hasanah, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi;
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan selama masa studi;
6. Bapak Drs. Sukirman selaku Kepala Kantor Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data;
7. Teristimewa buat orang tua dan adik ku, yang telah memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dorongan moril, material dan informasi.

Saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa masih banyak ketidak sempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Terima kasih.

Palembang, Maret 2022

Meisyah Utami Putri Ahmad

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
RIWAYAT HIDUP .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Komitmen Kerja .....	9
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	9
2.1.1.2 Dimensi Komitmen Kerja .....	9
2.1.1.3 Indikator Komitmen Kerja .....	10
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja .....	11
2.1.2 Konflik Kerja .....	12
2.1.2.1 Pengertian Konflik Kerja.....	12
2.1.2.2 Dimensi Konflik Kerja .....	12
2.1.2.3 Indikator Konflik Kerja .....	13
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja .....	14



2.1.3 Lingkungan Kerja .....	15
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja .....	16
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	18
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.1.4.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.1.4.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.1.4.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..	21
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	24
2.4 Hipotesis .....	25

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.1.1 Tempat Penelitian .....	26
3.1.2 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.2.1 Sumber Data .....	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel Penelitian .....	28
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	29
3.4.1 Definisi Operasional .....	30
3.5 Instrumen Penelitian .....	33
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	35
3.6.1 Uji Validitas .....	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Teknik Analisis Data .....	36
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	37

3.7.1.1 Uji Normalitas .....	37
3.7.1.2 Uji Multikolinaritas .....	37
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	38
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (r).....	39
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
3.7.5 Uji Hipotesis .....	40
3.7.5.1 Uji F (Simultan).....	40
3.7.5.2 Uji t (Parsial) .....	42

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumsel .....	43
4.1.2 Visi, Misi, Motto Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumsel .....	45
4.1.2.1 Visi .....	45
4.1.2.2 Misi .....	46
4.1.2.3 Motto .....	46
4.1.3 Tugas Wewenang Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumsel .....	46
4.1.4 Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumsel .....	47
4.2 Karakteristik Responden.....	47
4.3 Pembahasan Dan Interpretasi.....	50
4.3.1 Uji Validitas Instrumen .....	50
4.3.2 Uji Reabilitas .....	52
4.4 Teknik Analisis Data .....	54
4.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.4.1.1 Uji Normalitas.....	54
4.4.1.2 Uji Multikolinarita .....	55
4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas .....	56
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
4.4.3 Uji Koefisien Korelasi Sederhana (R).....	59
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61

4.5 Uji Hipotesis .....	61
4.5.1 Uji F (Uji Simultan).....	62
4.5.2 Uji t (Uji Parsial) .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Kegiatan Penelitian .....	26
3.2 Operasional Variabel.....	30
3.3 Skor Penelitian .....	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	48
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	50
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen ( $X_1$ ).....	50
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik ( $X_2$ ).....	51
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	51
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	52
4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen ( $X_1$ ) .....	52
4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Konflik ( $X_2$ ) .....	53
4.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	53
4.13 Hasil Uji Reabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	53
4.14 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov .....	54
4.15 Hasil Uji Multikolinaritas .....	56
4.16 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	57
4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	58
4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana (R) .....	59
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	62
4.21 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	24
4.1 Struktur Organisasi LPP TVRI Sumatera Selatan .....	47

## ABSTRAK

**Meisyah Utami Putri Ahmad, Pengaruh Komitmen, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan. (dibawah bimbingan bapak Kartawinata, SE., M.P dan ibu Umi Hasanah, SE., MM).**

*Turnover intention* adalah keluar masuknya karyawan disuatu perusahaan dalam periode tertentu, berarti adanya karyawan masuk melalui rekrutmen dan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan dengan beragam alasan yang mengakibatkan jumlah *turnover* karyawan berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan komitmen, konflik, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Pada lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang responden. Berdasarkan uji t atau uji secara parsial komitmen ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan. Dengan nilai 1,832 dengan signifikan 0,073. Berdasarkan uji t atau uji secara parsial konflik ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan. Dengan nilai 11,330 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan uji t atau uji secara parsial lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan. Dengan nilai 2,523 dengan signifikan 0,015. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 pada Uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 59,830 dan  $F$  signifikan 0,000<sup>b</sup>, maka diketahui bahwa komitmen, konflik dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* Karyawan Pada lembaga penyirana publik TVRI sumatera selatan.

Kata Kunci: Komitmen, Konflik, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

***Meisyah Utami Putri Ahmad, Influence of Commitment, Conflict, and Work Environment on Employee Turnover Intention at Public Broadcaster TVRI South Sumatra. (Under the guidance of Mr. Kartawinata, SE., M.P and Mrs. Umi Hasanah, SE., MM).***

*Turnover intention is the entry and exit of employees in a company within a certain period, meaning that there are employees who enter through recruitment and there are employees who leave the company for various reasons that result in the number of employee turnover changing. This study aims to determine whether there is a significant effect of commitment, conflict, and work environment on employee turnover intention at The Public Broadcasting Institution TVRI, South Sumatra. The method used is descriptive method and used for sampling is simple random sampling with a sample of 55 respondents in this study. Based on the t-test or partial test, commitment ( $X_1$ ) has no and no significant effect on employee turnover intention at The Public Broadcasting Institution TVRI, South Sumatra. With a value of 1.832 with a significant 0.073. Based on the t-test or partial test, the conflict ( $X_2$ ) has a significant and significant effect on employee turnover intention at The Public Broadcasting Institution TVRI, South Sumatra. With a value of 11.330 with a significant 0.000. Based on the t-test or partial test the work environment ( $X_3$ ) has a significant and significant effect on employee turnover intention at The Public Broadcasting Institution TVRI, South Sumatra. With a value of 2.523 with a significant 0.015. Based on the results of data processing with SPSS 25 in the F test, Fcount is 59.830 and F is significant 0.000b, it is known that commitment, conflict and the work environment have a positive and significant effect simultaneously on employee turnover intention.*

***Keywords:*** Commitment, Conflict, Work Environment, Turnover Intention

## **RIWAYAT HIDUP**

Meisyah Utami Putri Ahmad, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 Mei 2000 dari ayah Ahmad Zultoyo dan ibu Idah. Ia anak ke 1 dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 23 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 45 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Meisyah Utami Putri Ahmad



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di masa global saat ini tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di luar negeri semakin ketat dan seiring majunya teknologi. Setiap tahunnya perusahaan mempunyai tujuan yang menjadi target perusahaan salah satunya perusahaan berkembang dan maju setiap tahun, dengan adanya target tersebut perusahaan memikirkan strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Dalam perusahaan peranan penting terdapat pada departemen sumber daya manusia, maka manusia artinya faktor strategis yang memiliki peran penting dalam seluruh operasional atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan karena perannya yang terdapat dalam perusahaan tersebut untuk keberlangsungan perusahaan serta sumber daya manusia (SDM) juga menentukan keberhasilan atau tidaknya perusahaan tersebut, dengan didukung dengan perubahan yang positif dalam suatu kinerja yang baik dan dapat menurunkan jumlah keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Menurut (Kasmir, 2016:57) *turnover intention* adalah keluar masuknya karyawan disuatu perusahaan dalam periode tertentu, berarti adanya karyawan masuk melalui rekrutmen dan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan dengan beragam alasan yang mengakibatkan jumlah *turnover* karyawan berubah. Ketidakpuasan

karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain artinya puncak dari segala sikap yang akan menyebabkan adanya *turnover intention* atau biasa dianggap pindah bekerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yaitu komitmen kerja. Menurut Greenberg dan Baron dalam (Wibowo, 2016:187) komitmen kerja adalah suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik dan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) akan menurun dan jika sebaliknya tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) akan meningkat. Hasil penelitian Penelitian Apriliyana (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan gejala yang terlihat seperti menurunnya semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan, serta rendahnya inisiatif karyawan yang menandakan bahwa tingkat komitmen karyawan semakin menurun.

Faktor lain yang menyebabkan terjadinya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yaitu konflik. Menurut umam dalam (A.Y. Hamali & SS, 2018:235) konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang

terlibat. Seiring konflik yang terjadi diberikan solusi semakin sedikitnya konflik yang ada di perusahaan akan mengurangi tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emy Wakhyuni, Nashrudin Setiawan, Abdi Setiawan (2021), yang mana hasil analisa data menunjukkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, ini berarti bahwa meningkatnya konflik akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Sebaliknya menurunnya konflik akan menurunkan *turnover intention*.

Namun ada faktor lain yang menyebabkan terjadinya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover Intention*) yaitu lingkungan kerja. Menurut Suyanto dalam (Julita & Arianty, 2018:200) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang cukup besar dalam perusahaan. Pada saat kondisi pandemi sekarang lingkungan kerja yang berubah sangat mempengaruhi. Lingkungan yang nyaman baik lingkungan fisik maupun non fisik berdampak pada kinerja karyawan. Hasil Penelitian Ditya Dwi Novita (2021) dan Kurniawaty (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil sebaliknya ditemui dalam penelitian Rina Irawati (2020) dan Tyas Dwi Hapsari, Istiqomah, Ratna Damayanti (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*. Adanya perbedaan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Semakin kondusif lingkungan

kerja maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk maka akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*.

Stasiun TVRI Sumsel adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyiaran publik dibagian wilayah sumatera selatan. Stasiun TVRI Sumsel merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sumatera Selatan. TVRI Sumsel didirikan pada tanggal 31 Januari 1974 dengan nama TVRI Palembang.

Saat ini untuk pelaksanaan operasional penyiaran stasiun TVRI Sumatera selatan memiliki 1 studio produksi dan 14 Menara transmisi. Maksud dan tujuan Stasiun TVRI Sumatera Selatan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1(2) LPP Nomor 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Republik Indonesia yang berbentuk badan hukum dan didirikan oleh Negara yang bersifat independen netral, tidak komersial dan juga berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2005 menetapkan bahwa tugas stasiun TVRI Sumatera Selatan adalah memberikan informasi pelayanan, informasi pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol perekat sosial, serta melestarikan budaya bersama untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Berdasarkan research gap yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa masih ada perbedaan hasil hubungan variabel komitmen, konflik, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti kembali hasil hubungan variabel yang dipilih. Selain adanya research gap yang ditemukan, peneliti juga menemukan beberapa fenomena yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu

komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti di Stasiun TVRI Sumatera Selatan didapatkan informasi bahwa belum terwujudnya komitmen organisasi pegawai di Stasiun TVRI Sumatera Selatan hal ini dapat terlihat dari para pegawai yang masih ada melanggar peraturan-peraturan yang ada, kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat dinyatakan bahwa dengan adanya gejala pegawai yang menunda pekerjaan dan pada waktu tertentu, pegawai meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas.

Fenomena konflik dan lingkungan kerja seperti masih adanya konflik diantara sesama karyawan seperti tidak saling menjaga komunikasi yang baik antara sesama karyawan, banyak hal yang menyebabkan konflik tersebut dapat terjadi. Seperti kesalahpahaman, masalah pribadi karyawan yang dibawa kedalam pekerjaan juga dapat menimbulkan perselisihan, tekanan pekerjaan masing-masing karyawan, dan kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan konflik dan juga lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kebisingan diakibatkan karena lingkungan kerja berada disekitar jalan raya yang lancar aktivitas, pencahayaan yang kurang serta komunikasi yang kurang diantara karyawan yang diakibatkan kebanyakan karyawan bertugas dilapangan.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang dapat berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Komitmen, Konflik, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen, konflik, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
- 2) Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
- 3) Apakah konflik berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti untuk mengetahui, menguji, dan menganalisa:

- 1) Komitmen, konflik, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.
- 2) Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.
- 3) Konflik berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, perusahaan, dan akademis.

##### 1) Bagi Peneliti

Akan halnya manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai pedoman atas teori-teori yang didapatkan selama kuliah.

##### 2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diinginkan dapat dibuat menjadi masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan persoalan pada manajemen perusahaan saat menerapkan strategi utamanya yang melibatkan bidang yang berkaitan dengan komitmen, konflik, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.

##### 3) Bagi Akademis

Penelitian ini diinginkan bermanfaat bagi kemajuan ilmu manajemen terutama ilmu manajemen sumber daya manusia sekarang dan masa depan dan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.Y. Hamali & SS, M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya manusia* (cetakan ketiga ed.). CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Aburumman, O. S. (2020). The Impact Of Human Resource Management Practices and Career Satisfaction on Employee's Turnover Intention. *Management Science Letter* 10(3), 641-652.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Akbar, A., Musadieg, al, M., Mukzam, & Djudi, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33-38.
- Anggraeni, F. N. (2021). Pentingnya Membangun Komitmen Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Peningkatan Motivasi, Lingkungan, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13.
- Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fantika, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 18-19.
- Febriyani, D. (2017). Studi Konflik Peran dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Waras Wiris Boyolali. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Fitriana, Y. R. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Julita, & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. *Digital Repository Universitas Asahan*, 200.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Makarim, A. F. (2021). Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (GHRM) terhadap turnover intentions dimediasi lingkungan kerja. *dspace.uui.ac.id*, 26-27.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Maulana, M. S. (2015). Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *lib unnes*, 45-46.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. (2021). Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, T. &. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *1(1)*, 59-70.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Disalah satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Universitas Kristen Maranatha*, 130.
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., & Dkk. (2021). *Manajemen Konflik*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Y. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 7.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makasar: CV Nas Media Perkasa.