

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI CV TIGA SELARAS BERSAMA SOLO

ABSTRAK

Salah satu cara yang bisa perusahaan untuk menghadapi dunia ekonomi atau bisnis di era globalisasi berupa pengelolaan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif, salah satunya sumber daya manusia. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan secara efektif dapat mengakibatkan *turnover intention*. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *turnover intention*. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada CV. Tiga Selaras Bersama dengan menggunakan sampel jenuh (seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian). Sumber data yang digunakan yaitu data primer (observasi, kuesioner, dan wawancara). Peneliti menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Analisis Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y), Komitmen Perusahaan (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y), Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Perusahaan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Perusahaan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI CV TIGA SELARAS BERSAMA SOLO

ABSTRACT

One way that companies can face the world of economy or business in the era of globalization is in the form of efficient and effective management of their resources, one of which is human resources. If human resource management is not carried out effectively, it can result in turnover intention. Job satisfaction, organizational commitment and work environment are factors that can influence turnover intention. The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and work environment partially and simultaneously on turnover intention. This research uses quantitative research. The population of this research is all employees at CV. Tiga Selaras Bersama using a saturated sample (all members of the population were used as the research sample). Sources of data used are primary data (observation, questionnaires, and interviews). Researchers used Instrument Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, and Descriptive Analysis. The results showed that Job Satisfaction (X1) has an effect on Turnover Intention (Y), Company Commitment (X2) affects Turnover Intention (Y), Work Environment (X3) affects Turnover Intention (Y). Simultaneously, Job Satisfaction (X1), Company Commitment (X2), and Work Environment (X3) affect Turnover Intention (Y).

Keywords: *Job Satisfaction, Company Commitment, Work Environment, and Turnover Intention*