

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial

Yemima Stefanya^{1✉}, Jacinta Winarto²

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis Digital Universitas Kristen Maranatha

yemimastefanya7@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of work motivation and work environment on turnover intention at Property Company X in Bandung City using a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 40 employees. The results of this research are that both motivation and the work environment influence turnover intention. Motivation and the work environment also simultaneously influence turnover intention by 89.7%. There is an influence of work motivation on turnover intention in a negative direction. There is an influence between the work environment on turnover intention in a negative direction. Motivation and the work environment both simultaneously have an influence on the turnover intention of Property Company X employees. Property Company With increased motivation, employees will feel more engaged and satisfied, thereby reducing their likelihood of leaving the company. Property Company X can ensure that the work environment provided to employees is conducive and supportive. The company must have a pleasant working atmosphere, as well as support from the company. Comfortable working area conditions not only increase employee satisfaction but also encourage them to stay in the long term. Property Company X also needs to set clear and measurable goals that are in line with employees' personal aspirations. By setting specific and relevant goals, employees will feel more committed and motivated to achieve them. Apart from that, companies can also implement a team assessment system to increase accuracy and objectivity in performance appraisals.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Turnover Intention, Quantitative Approach, Property Company.*

Abstrak

Riset ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Perusahaan Properti X di Kota Bandung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perolehan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan. Hasil dari riset ini adalah baik motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Motivasi dan lingkungan kerja pun sebanyak 89,7% secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Motivasi dan lingkungan kerja keduanya secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Properti X. Perusahaan Properti X sebagai perusahaan properti dapat memberikan tantangan bagi para karyawan yang belum dapat mereka ketahui, agar tetap bersemangat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Dengan meningkatnya motivasi, karyawan akan lebih merasa terlibat dan puas, sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan Properti X dapat memastikan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan adalah kondusif dan mendukung. Perusahaan harus dapat suasana kerja yang menyenangkan, serta adanya support dari perusahaan. Kondisi area kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Perusahaan Properti X juga perlu untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur serta sejalan dengan aspirasi pribadi karyawan. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan relevan, karyawan akan merasa lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapainya. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem penilaian secara tim untuk meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam penilaian kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Pendekatan Kuantitatif, Perusahaan Properti.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Di dalam perusahaan, karyawan berfungsi sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan [1]. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki berbagai aktivitas penting untuk memahami karakteristik karyawan, salah satunya adalah dengan mengidentifikasi perbedaan generasi di tempat kerja. Penelitian ini fokus pada karyawan generasi Milenial di Perusahaan Properti X di Bandung. Generasi

milenial' awalnya diperkenalkan oleh William dan Neil untuk menyebut individu yang dilahirkan tahun 1980 sampai 2000, yang juga dikenal sebagai generasi Y [2]. Generasi milenial memiliki ciri-ciri yang dipengaruhi oleh lokasi dan kondisi sosial-ekonomi mereka. Generasi ini ditandai dengan kekayaan dan pendidikan tinggi. Milenial juga cenderung memiliki keterampilan teknologi bawaan, seperti kemampuan multitasking saat menggunakan perangkat digital.

Generasi milenial dikenal dengan kemampuan adaptasi teknologi yang mencolok, salah satu ciri utama mereka [3]. Namun, meskipun memiliki keahlian teknologi,

mereka juga dikenal sebagai generasi yang sering berpindah pekerjaan. Mereka cenderung lebih sering mengganti pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, biasanya karena kebutuhan akan tantangan baru, kesempatan pengembangan karier, atau keinginan untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi mereka [3]. Perpindahan pekerjaan ini bisa menjadi tantangan bagi perusahaan dalam hal retensi karyawan, tetapi juga menuntut perusahaan untuk fleksibel dan mendukung keinginan generasi milenial untuk terus berkembang dalam karier mereka.

Niat untuk berpindah pekerjaan merupakan tantangan bagi perusahaan yang ingin menjaga keberlanjutan jangka panjang mereka [4]. Niat pindah pekerjaan sukarela muncul ketika karyawan melihat peluang lain yang lebih menarik, seperti upah yang lebih besar, lingkungan dan penghargaan yang lebih baik dibandingkan posisi mereka saat ini [5]. Selain itu, niat untuk berpindah pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian dalam berbagai aspek, terutama dalam hal waktu, keuangan, serta efektivitas dan efisiensi manajemen perusahaan, karena juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan [6].

Beberapa riset juga mengungkapkan bahwa karyawan Gen Y cenderung memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi dibandingkan generasi lainnya. Niat *turnover* dan pergeseran pekerjaan di kalangan milenial di Serbia [7], serta mempelajari niat *turnover* dan motivasi kerja di sektor pelayanan federal [8]. Temuan dari kedua studi ini menunjukkan adanya *turnover* yang lebih tinggi pada Gen Y dibanding generasi Baby Boomer dan Gen X.

Berbagai faktor bisa memengaruhi terjadinya niat untuk berpindah pekerjaan pada karyawan, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini berfokus pada kedua faktor tersebut. Motivasi kerja adalah komponen penting dalam mengurangi niat *turnover*. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari adanya rasa tanggung jawab dan semangat kerja, yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan dedikasi dan memberikan yang terbaik [9]. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan cenderung tidak akan bertahan lama di perusahaan, yang dapat meningkatkan niat mereka untuk keluar dari perusahaan [10].

Penelitian ini fokus pada Perusahaan Properti X yang berlokasi di Kota Bandung dan bergerak di bidang *property* [11]. Dalam industri ini, karyawan memainkan peran penting sebagai garda terdepan dalam berinteraksi dengan calon pembeli, sehingga kualitas dan efektivitas interaksi mereka sangat memengaruhi kesuksesan perusahaan. Untuk mendukung kinerja karyawan, perusahaan berinvestasi secara signifikan dalam pelatihan, pengembangan, dan penyediaan materi terkait pemasaran properti. Investasi ini mencakup berbagai sumber daya yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam memasarkan properti.

Meski sudah banyak penelitian yang membahas faktor-faktor penyebab *turnover*, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai dampak dari motivasi dan lingkungan kerja dalam konteks perusahaan *property* di Kota Bandung. Motivasi merupakan perubahan didalam individu tenaga kerja yang ditunjukkan dengan timbulnya dorongan efektif dan reaksi yang mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. Setiap individu memiliki tujuan pribadi, dan motivasi muncul sebagai kekuatan yang mendorong tingkah laku mereka untuk mencapai tujuan tersebut [12]. Sementara itu, motivasi kerja adalah kekuatan dasar dalam diri manusia yang dapat berkembang baik secara alami maupun melalui berbagai pengaruh eksternal, termasuk imbalan moneter dan nonmoneter [13]. Seseorang memiliki cadangan energi potensial yang bisa digunakan tergantung kepada adanya motivasi pada setiap individu, dan tak terlepas pula adanya dukungan kondisi dan kesempatan yang ada [14]. Tiga jenis kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi Kebutuhan ini mendorong seseorang mencapai hasil yang nyata dan dapat dicapai serta seringkali memicu kreativitas. Individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi biasanya akan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan yang jelas.

Kebutuhan akan kekuasaan ketika kebutuhan kekuasaan yang tinggi pada seseorang maka biasanya seseorang tersebut memiliki sifat yang kompetitif, bertanggungjawab dan dapat mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan afiliasi mencerminkan kemauan untuk bersosialisasi, menjalin hubungan dengan sesama. Riset menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang berhubungan erat dengan motivasi kerja [15]. Pengaruh motivasi terhadap variabel *turnover intention* karyawan sehingga apabila motivasi kerja karyawan tinggi dengan demikian niat karyawan meninggalkan posisinya juga rendah [16]. Motivasi intrinsik memainkan peran yang lebih penting dalam menurunkan niat seseorang dalam berpindah dari posisi mereka dalam pekerjaan [17]. *H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention Generasi Milenial.*

Lingkungan Kerja adalah semua hal yang melingkupi pegawai dan mempengaruhi cara seorang karyawan mengerjakan tugasnya di lingkungan kerjanya [18]. Sementara itu, kondisi fisik dan non-fisik juga termasuk ke dalam lingkungan kerja. Jenis lingkungan kerja yaitu fisik dan non-fisik [19]. Lingkungan kerja fisik termasuk dengan hal apapun dan keadaan di area pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerja mereka mungkin untuk memilih meninggalkan perusahaan [19]. Salah satu mengidentifikasi 3 indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja mencakup kondisi yang mempengaruhi karyawan saat bekerja seperti tempat dan fasilitas kerja, pencahayaan, dan sebagainya. Hubungan rekan kerja dan Fasilitas

kerja dalam peralatan mendukung keberhasilan serta kelancaran kerja.

Pekerjaan yang baik dan memiliki lingkungan kerja yang sehat akan menyebabkan berkurangnya *turnover intention* dari karyawan. Selain itu, lingkungan fisik memiliki berpengaruh dengan arah negatif terhadap *turnover intention* [20]. *H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention Generasi Milenial.* Niat untuk berpindah adalah ketika munculnya niat pegawai untuk meninggalkan posisi mereka tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Turnover Intention adalah ketika seseorang condong untuk berhenti dari organisasinya, sering kali karyawan berpikir untuk mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih ideal. Turnover merupakan kecenderungan atau niat seorang untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain adalah keputusan yang diambil secara sadar. Indikator pengukuran *turnover intention* meliputi tiga hal utama yaitu memikirkan untuk keluar: Indikator ini merujuk pada pemikiran karyawan tentang kemungkinan untuk berhenti atau tidak dari pekerjaan mereka. Biasanya, proses ini dimulai dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, lalu mendorong mereka untuk mempertimbangkan berhenti dari pekerjaan mereka.

Mencari pekerjaan lain: Ketika pegawai secara intens memikirkan tentang meninggalkan pekerjaan mereka, mereka mungkin mulai mencari peluang kerja di luar perusahaan mereka saat ini. Keinginan untuk keluar: Indikator ini merupakan keputusan seseorang dalam meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan menunjukkan keinginan untuk berpindah ketika mereka sudah mendapatkan posisi yang mereka anggap lebih mensejahterakan, dan akhirnya mereka akan membuat keputusan apakah akan tetap berlanjut di pekerjaan saat ini atau pergi ke pekerjaan baru. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. *H3: terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial.*

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, dimana data didapatkan melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yang telah ditentukan. Data yang terkumpul dari kuesioner tersebut kemudian diolah secara numerik untuk menghasilkan informasi yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik. Penelitian ini bersifat deskriptif-verifikatif. Sebagai penelitian deskriptif, tujuannya adalah untuk menggambarkan dan memberikan pemahaman mendalam tentang karakteristik fenomena yang diteliti. Sebagai penelitian verifikatif, fokusnya adalah untuk menguji atau memverifikasi hubungan antara variabel-variabel yang ada berdasarkan data yang dikumpulkan, dengan tujuan memperoleh bukti empiris yang dapat mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan.

Peneliti akan menggambarkan variabel-variabel yang ada dan menjelaskan pengaruh antar variabel tersebut.

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan Perusahaan Properti X, sebuah perusahaan properti di Bandung yang memiliki 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability* sampling dengan metode sampel jenuh. Untuk memperoleh data penelitian, penulis mendapatkan data dari sumber primer dan sekunder. Untuk memperoleh data primer, penulis melakukan penyebaran kuesioner dan selanjutnya diolah menggunakan SPSS untuk mendapatkan kesimpulan dan hasil penelitian. Sementara itu, penulis memperoleh data sekunder dari meninjau buku-buku, internet dan jurnal. Selanjutnya DOV disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. DOV

Variabel	Indikator	Sumber
Turnover Intention	Memikirkan untuk keluar	Asri Ayu, 2021
	Pencarian alternatif pekerjaan	
	Niat ntuk keluar	
	Kebutuhan akan prestasi	
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan kekuasaan	Muhammad Ridho, 2020
	Kebutuhan akan afiliasi	
	Suasana kerja	
Lingkungan Kerja	Hubungan rekan kerja	Zulkarnain Nasution, 2021
	Adanya fasilitas kerja, peralatan mendukung keberhasilan serta kelancaran kerja.	

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi pearson	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	MK01	,814**	,300	valid
	MK02	,750**	,300	valid
	MK03	,761**	,300	valid
	MK04	,799**	,300	valid
	MK05	,818**	,300	valid
	MK06	,672**	,300	valid
	MK07	,847**	,300	valid
	MK08	,777**	,300	valid
	MK09	,868**	,300	valid
	MK10	,708**	,300	valid
	MK11	,736**	,300	valid
	MK12	,823**	,300	valid
	MK13	,763**	,300	valid
	MK14	,871**	,300	valid
	MK15	,786**	,300	valid
Lingkungan Kerja	LK01	,746**	,300	valid
	LK02	,825**	,300	valid
	LK03	,808**	,300	valid
	LK04	,830**	,300	valid
	LK05	,689**	,300	valid
	LK06	,787**	,300	valid
	LK07	,791**	,300	valid
	LK08	,826**	,300	valid
	LK09	,806**	,300	valid
	LK10	,756**	,300	valid
	LK11	,848**	,300	valid
	LK12	,798**	,300	valid
	LK13	,792**	,300	valid
	LK14	,769**	,300	valid
Turnover Intention	TI01	,764**	,300	valid
	TI02	,782**	,300	valid
	TI03	,837**	,300	valid
	TI04	,743**	,300	valid
	TI05	,756**	,300	valid
	TI06	,771**	,300	valid
	TI07	,683**	,300	valid
	TI08	,811**	,300	valid

Berdasarkan Tabel 2, item pertanyaan dalam kuisioner yang memiliki nilai r tabel $> r$ hitung 0,300 sehingga item-item pernyataan diatas dinyatakan valid. Selanjutnya Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	,956	,600	reliabel
Lingkungan Kerja	,954	,600	reliabel
Turnover Intention	,900	,600	reliabel

Berdasarkan Tabel 3 Reliability Statistics, nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ yaitu 0,956 untuk Motivasi, 0,954 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,900 untuk Turnover Intention. Berdasarkan table item total statistics, nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$ oleh karena itu item-item pernyataan diatas sudah reliable. Selanjutnya hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,09753186
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,138
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,874
Asymp. Sig. (2-tailed)		,429

Merujuk pada tabel 4, nilai asymp.sig $> 0,05$ yaitu 0,429 oleh karena itu menunjukkan data sudah terdistribusi normal. Selanjutnya Hasil Uji Heteroskedadistitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedadistitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1,921E-015	1,494	,000	1,000
1 Motivasi Kerja	,000	,078	,000	1,000
Lingkungan Kerja	,000	,084	,000	1,000

Setelah dilakukan uji heteroskedadistitas, didapat nilai sig sebesar 1.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 untuk variabel-variabel diatas. Dengan demikian, tidak terdapat gejala heteroskedadistitas. Selanjutnya hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
(Constant)	46,110	1,494	30,867	,000	
1 Motivasi Kerja	-,178	,078	-,350	-,2292	,028
Lingkungan Kerja	-,336	,084	-,613	-,4022	,000

Dapat dilihat dari Tabel 6, nilai VIF pada motivasi dan lingkungan kerja ≤ 10 yaitu 8,831 maka dari itu

variabel independen yang terdapat di penelitian ini sudah terbebas dari multikolinearitas. Selanjutnya hasil persamaan regresi linier disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	46,110	1,494	30,867	,000
1 Motivasi Kerja	-,178	,078	-,350	-,2292
Lingkungan Kerja	-,336	,084	-,613	-,4022

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. $Y = 46,110 - 0,178 x_1 - 0,336 x_2$. Koefisien negatif pada x_1 dan x_2 mengindikasikan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, maka lingkungan kerja baik maka tingkat *turnover intention* karyawan turun. Secara spesifik, setiap kenaikan satu unit pada motivasi kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0,178. Selanjutnya hasil uji KD disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji KD

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,903	,897	2,15348

Selanjutnya Tabel 8, menggambarkan sekitar 89,7% dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selanjutnya hasil uji t disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	46,110	1,494	30,867	,000
1 Motivasi Kerja	-,178	,078	-,350	-,2292
Lingkungan Kerja	-,336	,084	-,613	-,4022

Nilai t hitung adalah -2,292 dengan nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,028 sehingga dapat dilihat adanya pengaruh motivasi terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk Lingkungan Kerja didapatkan nilai -4,022 dan nilai sig yaitu 0,000 maka mengindikasikan adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Selanjutnya hasil uji f disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1588,814	2	794,407	171,302	,000 ^b
Residual	171,586	37	4,637		
Total	1760,400	39			

Diperoleh nilai F hitung sebesar 171,302 dengan nilai sig 0,000 sehingga mengindikasikan adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap niat untuk berpindah maka ketika motivasi tinggi pada karyawan maka niat mereka untuk berhenti dari posisi mereka semakin rendah. Motivasi berpengaruh pada *turnover intention*. Motivasi intrinsik memiliki peran yang lebih

besar dalam mengurangi keinginan karyawan untuk meninggal pekerjaan.

Selain itu, riset ini juga menunjukkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. Maka, ketika seseorang mempunyai lingkungan kerja yang positif maka hal itu juga berdampak pada rendahnya keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. Baik lingkungan fisik dan non-fisik mempengaruhi *turnover intention* secara negatif dan signifikan. Secara keseluruhan, kedua variabel bebas dalam riset ini secara bersama mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih stabil dan memuaskan. Dengan demikian, apabila terdapat perbaikan terhadap motivasi dan lingkungan kerja, dapat efektif dalam mengurangi niat turnover dan meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini konsisten dengan riset dimana disiplin kerja memiliki pengaruh pada niat turnover, sementara motivasi kerja dan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap niat turnover.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian adalah adanya pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan arah negatif. Motivasi dan lingkungan kerja keduanya secara simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perusahaan Properti X. Perusahaan Properti X sebagai perusahaan properti dapat memberikan tantangan bagi para karyawan yang belum dapat mereka ketahui, agar tetap bersemangat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Dengan meningkatnya motivasi, karyawan akan lebih merasa terlibat dan puas, sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan Properti X dapat memastikan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan adalah kondusif dan mendukung. Perusahaan harus dapat suasana kerja yang menyenangkan, serta adanya *support* dari perusahaan. Kondisi area kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Perusahaan Properti X juga perlu untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur serta sejalan dengan aspirasi pribadi karyawan. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan relevan, karyawan akan merasa lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapainya. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem penilaian secara tim untuk meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam penilaian kinerja. Perusahaan Properti X harus secara aktif memantau dan mengevaluasi tingkat turnover intention serta faktor-faktor yang mempengaruhinya secara berkala. Diharapkan dengan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja, Perusahaan Properti X dapat menekan tingkat *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

Daftar Rujukan

- [1] Gunaprasada, N., & Wibowo, A. (2019). The Effect of Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangement On Turnover Intention: Do Female and Male Employees Differ?. *Jurnal Siasat Bisnis*, 23(1), 27–36. DOI: <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss1.art3> .
- [2] Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived organizational support dan Grit terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 14. DOI: <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2571> .
- [3] Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE)* (2020). DOI: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065> .
- [4] Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (2018). The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20951–20958. DOI: <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/566> .
- [5] Rasheed, A., Jehanzeb, K., & Rasheed, M. F. (2013). An Investigation of the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour: Case of Saudi Arabia. *International Journal of Psychological Studies*, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.5539/ijps.v5n1p128> .
- [6] Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover Intentions and Job Hopping Among Millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53–63. DOI: <http://dx.doi.org/10.7595/management.fon.2018.0023> .
- [7] Ardi Saputra, E. G., Maryam, S., & Marwati, F. S. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention PT. Bima Polylplast di Sukoharjo. *Jurnal ilmiah edunomika*, 4(01). DOI: <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.926> .
- [8] Antara, I. P. C. W., Widiantra, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 33–45. DOI: <https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1.5272> .
- [9] Miao, S., Rhee, J., & Jun, I. (2020). How Much Does Extrinsic Motivation or Intrinsic Motivation Affect Job Engagement or Turnover Intention? A Comparison Study in China. *Sustainability*, 12(9), 3630. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12093630> .
- [10] Rahagia, R., & Zulkarnain, O. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Turnover Intention Pada Perawat di Ruang Hcu Rumah Sakit Dr. Iskak Tulungagung. *Jurnal Penelitian Keperawatan Kontemporer*, 2–2. DOI: <https://doi.org/10.59894/jpkk.v2i2.494> .
- [11] Winoto Tj, H., Desy Purnama, E., & Josephine, C. (2024). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Turnover Intention: The Mediating of Work Motivation. *KnE Social Sciences*. DOI: <https://doi.org/10.18502/kss.v9i6.15298> .
- [12] Tri Wiliyanto, I., Sudiarditha, I. K., & Yohana, C. (2020). Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(1), 11–21. DOI: <https://doi.org/10.33648/ijoaer.v3i1.42> .
- [13] Park, Y. D., & You, S. J. (2023). Effect of the Nursing Work Environment on Turnover Intention: Serial Mediation Effects of Career Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(5), 529–539. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.5.529> .
- [14] Rahman, R., & Wasiman, W. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan di PT Colamas

- Indah Sejati. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 107. DOI: <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.921> .
- [15] Tengku Ariffadillah, & Siti Safaria. (2023). The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Compensation on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Turnover PNM Mekaar in West Java. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(8), 2047–2068. DOI: <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5394> .
- [16] Smokrović, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolić, K., Gvozdanović, Z., Farčić, N., & Žvanut, B. (2022). A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19138205> .
- [17] Hur, H., & Abner, G. (2024). What Makes Public Employees Want to Leave Their Job? A Meta-Analysis of Turnover Intention Predictors Among Public Sector Employees. *Public Administration Review*, 84(1), 115–142. DOI: <https://doi.org/10.1111/puar.13601> .
- [18] Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021). Quality of Work Life: Effects On Turnover Intention and Organisational Commitment Amongst Selected South African Manufacturing Organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–10. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407> .
- [19] Tshwane, G. S., Maleka, M. J., & Tladi, P. M. (2023). Investigating turnover intention in a financial organisation in Gauteng. *SA Journal of Human Resource Management*. AOSIS (Pty) Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2177> .
- [20] Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., Suprihanto, J., & Muafi. (2023). Turnover Intention Model: Self-Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194), 166–176. DOI: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20> .