



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

I Putu Candra Wiguna Antara^{1*}, I Made Widiantra², Rifqi Nur Fakhruzi³,
I Made Suidarma⁴

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, Badung, Indonesia

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2024-01-13
Revised: 2024-04-12
Accepted: 2024-06-10
Available Online: 2024-06-25

Kata Kunci:

Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; *Turnover Intention*

Keywords:

Work Discipline; Work Motivation; Work Environment; *Turnover Intention*

DOI:

<https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.5272>

ABSTRAK

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

ABSTRACT

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

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN

Turnover merupakan fenomena yang dihadapi setiap organisasi/perusahaan. *Turnover* sendiri merupakan siklus keluar masuknya karyawan dari perusahaan, siklus ini melibatkan fungsi manajemen sumber daya manusia (Khan et al., 2016). *Turnover* memberikan dampak positif dan negatif terhadap perusahaan, dampak positif dari terjadinya *Turnover* adalah perusahaan mampu mencari karyawan baru yang memiliki kualifikasi, kemampuan (skill) dan loyalitas yang lebih tinggi dalam bekerja. Dampak negatif dari terjadinya *Turnover* adalah perusahaan kehilangan karyawan-karyawan dengan jabatan strategis, yang memiliki skill dan kemampuan yang mumpuni dalam perusahaan (Putri & Hasanati, 2022). Hal tersebut disebabkan karena dengan tingkat *Turnover* yang tinggi, akan memicu keinginan karyawan lain untuk melakukan hal yang sama yaitu resign (Anzazi, 2016).

Klapa Resort adalah salah satu resort bintang lima dengan *tagline* “Eat, Sleep and Play Golf” yang terletak di kawasan Pecatu Graha, Jalan Raya Uluwatu, Pecatu Indah Resort, New Kuta Beach I, Kuta Selatan, Bali. Klapa Resort memiliki berbagai fasilitas yang mendukung kegiatan usahanya di bidang hospitality. Namun, Klapa Resort mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Berdasarkan data dari HRD Klapa Resort, terjadi *turnover* dari Juni 2023 hingga Desember 2023 dengan peningkatan persentase *turnover* pada Juni sebesar 6,49%, penurunan pada Juli sebesar 3,04%, dan kenaikan signifikan pada Desember sebesar 8,60%. Pada bulan Desember, terdapat lonjakan besar dalam jumlah karyawan yang resign sebesar 8,60%, yang menyebabkan kekosongan jabatan dan kehilangan karyawan berpengalaman dengan kinerja baik (Rachmalia et al., 2024).

Tingginya tingkat *turnover* ini mengindikasikan adanya masalah yang memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Menurut Rachmalia et al., (2024) ; Booth & Hamer, (2007) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* antara lain faktor karakteristik/karyawan, faktor organisasi, dan faktor eksternal/lingkungan. Faktor karakteristik/karyawan mencakup usia, motivasi kerja, latar belakang keluarga, dan status perkawinan. Faktor organisasi mencakup kebijakan, reward, pengembangan karier, desain pekerjaan, kepemimpinan, rekrutmen, supervisi, dan afiliasi kerja. Faktor lingkungan atau eksternal mencakup geografi, kesempatan kerja di tempat lain, dan kompetitor.

Indikasi masalah ini dapat dilihat dari laporan keterlambatan karyawan Klapa Resort dari Juni hingga Desember 2023, dengan rata-rata persentase keterlambatan setiap bulan sebesar 5%. Data tersebut menunjukkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, dan tingkat *turnover intention* dapat dilihat dari tingkat disiplin yang rendah. Selain itu, observasi lingkungan kerja menunjukkan beberapa fasilitas kerja karyawan mengalami kerusakan dan tidak layak pakai, seperti koridor bocor dan banjir saat musim hujan, bau tidak sedap di area kerja, dan beberapa fasilitas yang rusak. Kondisi ini memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (“Factors That Impact on Employee Turnover Intentions,” 2022)

Meski sudah banyak penelitian yang membahas faktor-faktor penyebab *turnover*, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai dampak disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di sektor hospitality, khususnya di resort bintang lima seperti Klapa Resort (Michael & Fotiadis, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana kondisi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, serta mencari solusi untuk mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi.

Tinjauan Literatur

Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aktivitas strategis untuk mengelola dan mengembangkan kontribusi karyawan demi mencapai tujuan organisasi (Hannabuss, 2002 ; Uttarakhand, 2008). Terdapat beberapa permasalahan yang dapat dihadapi dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan, salah satunya adalah *turnover intention*.

Menurut Wong & Cheng (2020 ; Faridah et al. (2022) *turnover intention* merupakan hasrat atau keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk mengundurkan diri atau pindah dari pekerjaannya saat ini. Hikmah Perkasa et al., (2023) menyatakan *turnover intention* merupakan pemikiran dan pertimbangan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi saat ini dan memutuskan untuk beralih ke organisasi atau pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Jadi *turnover intention* merupakan suatu keinginan karyawan untuk berhenti dalam pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru. Menurut Juliandi (2018) *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor karakteristik karyawan, faktor organisasi dan faktor lingkungan/eksternal. Menurut Arshadi & Shahbazi (2013) dalam menilai *turnover intention* terdapat tiga indikator penilaian, yaitu:

- a. Pikiran untuk keluar (*Thinking of quitting*)
- b. Keinginan untuk mencari lowongan kerja (*Intention to search for alternatives*)
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (*Intention to quit*)

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang berasal dari faktor organisasi dan dapat mempengaruhi timbulnya *turnover intention* pada karyawan. Menurut Fathari & Oktafien (2022) ; Joko Suprianto et al. (2023) disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan untuk mematuhi dan menyesuaikan diri secara sukarela terhadap seluruh peraturan dan prosedur yang berlaku di dalam organisasi. Menurut Jamaluddin et al. (2021) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan, kebijakan, serta arahan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah rasa yang dimiliki karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan perusahaannya bekerja. Dalam tindakan pengambilan keputusan untuk disiplin kerja, menurut Pelawi (2013) terdapat empat fase yang perlu dilakukan, yaitu fase intelijen, fase desain, fase pemilihan dan fase pengimplementasian. Dalam menilai disiplin kerja menurut Yanti Rawi & Isa Indrawan (2023) terdapat tiga indikator dalam penilaiannya yaitu:

- a. Patuh pada aturan waktu
- b. Patuh pada aturan perusahaan
- c. Patuh pada aturan perilaku di perusahaan

Berbagai penelitian telah mengkaji dan menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dengan tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan. [Sugiono & Vitaloka \(2019\)](#) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin besar pula kecenderungan atau intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dalam penelitian yang dilakukan [Fathari & Oktafien \(2022\)](#) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian [Sugiono & Vitaloka \(2019\)](#) menemukan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut [Edward et al. \(2024\)](#) disiplin kerja dapat diidentifikasi sebagai salah satu faktor dari perusahaan yang mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Motivasi kerja merupakan faktor yang mampu mempengaruhi *turnover intention* dari sisi karakteristik karyawan. Menurut [Nor et al. \(2023\)](#) motivasi kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang mendorong dan mengarahkan perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang sesuai dengan motif atau kebutuhan individuannya. Menurut [Vo et al. \(2022\)](#) motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mampu menstimulus/mendorong karyawan untuk menunjukkan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan organisasi/perusahaannya bekerja. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang ada pada diri individu, yang mendorong dan mengarahkan perilakunya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan yang sesuai dengan keinginannya. Menurut [Nurjanah & Suherman \(2022\)](#) berdasarkan teori Maslow yaitu "*A theory of human motivation*" terdapat lima indikator dalam menilai motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Menurut [Wisesa et al., \(2022\)](#) terdapat lima strategi dalam meningkatkan motivasi kerja, yaitu menjalin dan memperbaiki komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, menjalin kebersamaan dengan mengadakan kegiatan rekreasi bersama karyawan, melakukan bimbingan konseling kepada karyawan, pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan pekerjaan yang dikerjakan.

Terdapat sejumlah penelitian yang telah membahas pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan. [Bodla & Hameed, \(2009\)](#) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang muncul dari karakteristik karyawan, yang mampu mempengaruhi *turnover intention*. Dalam penelitian [Wijaya \(2022\)](#) motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, di mana semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. [Miao et al. \(2020\)](#) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran yang lebih penting dalam mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak menunjukkan dampak yang signifikan dalam memengaruhi *turnover intention*.

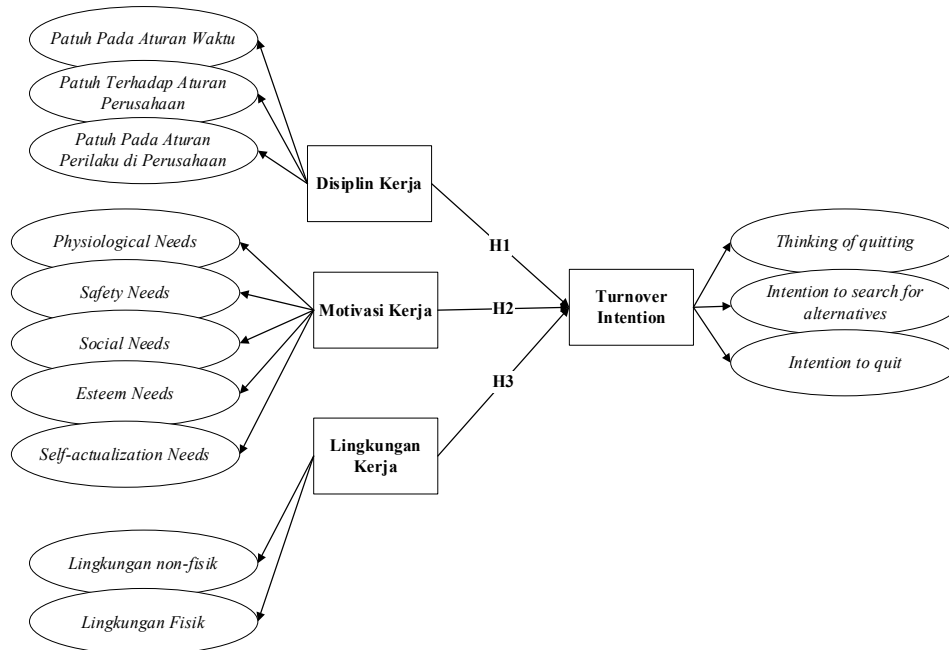
H2: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor organisasional lain, selain disiplin kerja, yang dapat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini. Menurut [Burbar \(2021\)](#) lingkungan kerja merupakan segala komponen yang membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut [Zhenjing et al. \(2022\)](#) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi jalannya pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu, baik berwujud fisik maupun non-fisik, yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan dan dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut [Lindberg & Vingård \(2012\)](#) lingkungan kerja dapat dinilai dari dua indikator yaitu:

- a. Lingkungan non fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, dan suasana kerja dalam organisasi.
- b. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat di rasakan oleh indra, yang mampu mempengaruhi pekerjaan dalam perusahaan. Lingkungan fisik ini mengacu pada cahaya, kelembaban, kebersihan, kebisingan, bau tidak sedap dan pencahayaan.

Terdapat sejumlah penelitian yang telah meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. [Bagau et al. \(2023\)](#) menemukan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Dalam penelitian [Masruroh et al. \(2023\)](#) lingkungan non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin nyaman lingkungan kerja fisik maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan semakin kecil. Menurut [Masruroh et al. \(2023\)](#) lingkungan fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut [Kurniawaty et al. \(2019\)](#) terdapat pengaruh yang bersifat negatif dan signifikan (penting) terhadap keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*).

H3: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data diolah (2024)

2. METODELOGI

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling total. Teknik sensus ini digunakan ketika jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian ([Sugiyono, 2018](#)). Teknik sensus merupakan bagian dari teknik non-probability sampling, dengan teknik sensus memberikan keuntungan mendapatkan data yang akurat, karena tidak ada populasi yang terlewatkan ([Adeoye, 2023](#)). Kekurangan dari teknik sensus ini adalah memerlukan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan teknik lain. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dikirimkan melalui pesan *WhatsApp*. Kuesioner tersebut berisi tautan Google Formulir yang disediakan. Kuesioner yang digunakan terbagi menjadi dua bagian. Bagian pertama berisi informasi deskriptif seperti umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status karyawan, masa kerja, dan departemen. Bagian kedua berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan variabel-variabel penelitian ([Burakauskaitė & Čiginas, 2023](#)).

Populasi penelitian ini sebanyak 93 orang dengan seluruh populasiSampel penelitian berjumlah 93 orang dan dapat dikategorikan sebagai berikut:

Table 1. Karakteristik Responden

Kategori	Percentage
Usia	
≤20 Tahun	13%
21-30 Tahun	58%
31-40 Tahun	22%
41-50 Tahun	6%
51-60 Tahun	1%
Pendidikan Terakhir	
SMA/SMK	33%
D1	15%
D2	7%
D3	12%
D4/S1	31%
S2	2%
Masa kerja	
<6 Bulan	22%
6-12 Bulan	29%
>1 Tahun	49%
Departemen	
Housekeeping	20%
Front office	14%
Sales marketing	5%
Accounting	9%
HRD	6%
FBS	13%
FBP	22%
Engineering	11%

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner penelitian (diolah 2024)

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). SEM digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data sehingga dapat menarik kesimpulan yang valid. Pendekatan SEM yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS dimanfaatkan untuk memodelkan struktur dan komponen dalam analisis. Tujuan penggunaan SEM-PLS dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel determinan utama, dan memprediksi konstruk penelitian (Sarstedt et al., 2020). PLS dapat digunakan untuk menjelaskan korelasi antar variabel. Penulis menggunakan *software* SmartPLS 3.0 dalam pengelolaan dan analisis data dalam penelitian ini, karena kerumitan model dan ukuran sampel yang terbatas. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Pengambilan sampel bootstrap dan perkalian acak digunakan dalam SmartPLS, sehingga tidak perlu menerapkan asumsi kenormalan (Aziz, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah PLS dengan alat analisis SmartPLS 3.0. Analisis PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Evaluasi model pengukuran terdiri dari validitas convergent, validitas discriminant, dan reliabilitas. Dalam perhitungan validitas *convergent*, menurut Cardella et al., (2021) konstruk penelitian dinyatakan valid jika memenuhi kriteria *loading factor* > 0,70 dan AVE > 0,50. Sementara itu, konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing lebih besar dari 0,70. Berikut merupakan hasil dari pengukuran *outer model*.

Table 2. Hasil Outer Model

Item	Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1.1	0,738	0,600	0,874	0,900
X1.2	0,731			
X1.3	0,785			
X1.4	0,778			
X1.5	0,788			
X1.6	0,824			
X2.1	0,773	0,686	0,909	0,929
X2.2	0,703			
X2.3	0,747			
X2.4	0,710			
X2.5	0,723			
X2.6	0,757			
X2.7	0,728			
X2.8	0,778			
X2.9	0,712			
X2.10	0,721			
X3.1	0,867	0,541	0,910	0,922
X3.2	0,878			
X3.3	0,770			
X3.4	0,892			
X3.5	0,724			
X3.6	0,825			
Y.1	0,839	0,640	0,888	0,914
Y.2	0,717			
Y.3	0,834			
Y.4	0,853			
Y.5	0,712			
Y.6	0,834			

Sumber: Analisis Smart PLS.3.0 (diolah 2024)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa outer model telah memenuhi validitas convergent yang baik, yaitu dengan nilai *outer* model setiap item > 0,70 dan nilai AVE > 0,50. Selain itu setiap konstruk penelitian telah dinyatakan reliabel, yaitu dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70.

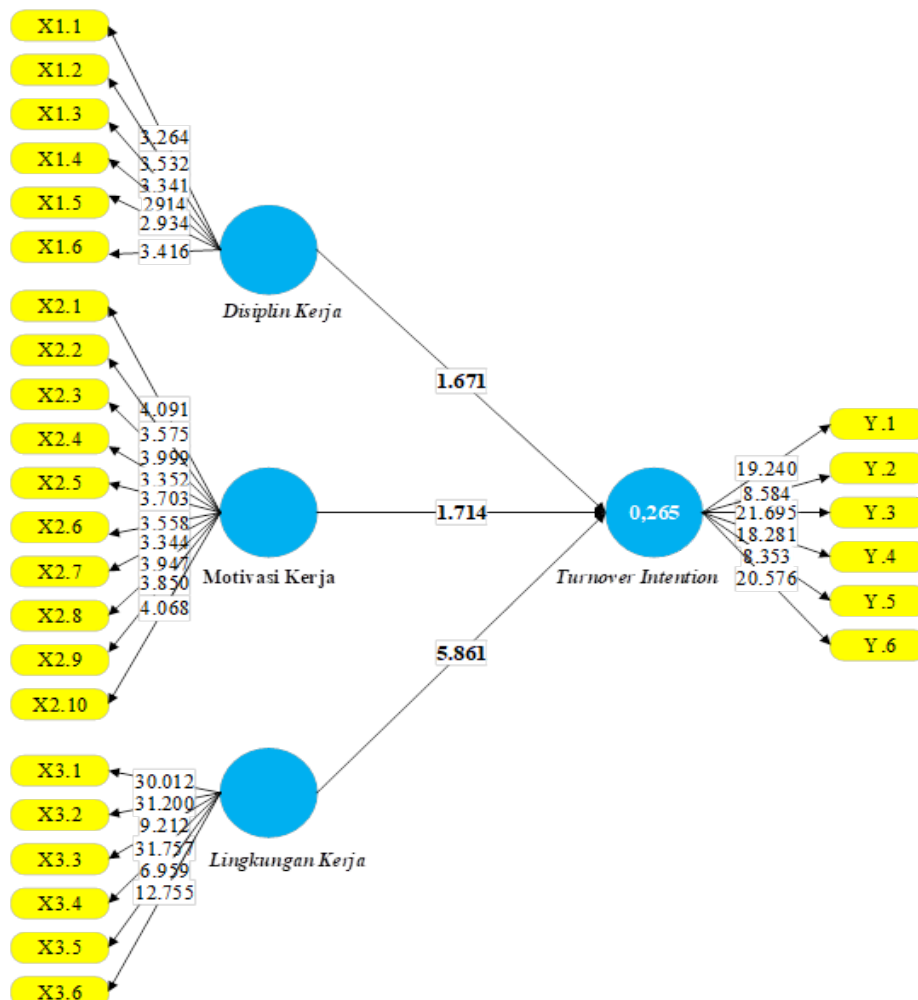
Table 3. Cross loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,738	-0,043	0,152	0,096
X1.2	0,731	-0,093	0,248	0,126
X1.3	0,785	-0,127	0,208	0,156
X1.4	0,778	-0,020	0,049	0,094
X1.5	0,788	-0,037	0,147	0,029
X1.6	0,824	-0,100	0,039	0,224
X2.1	-0,127	0,773	-0,034	-0,141
X2.2	-0,001	0,703	-0,219	-0,091
X2.3	0,039	0,747	-0,049	-0,128
X2.4	-0,034	0,710	-0,086	-0,087
X2.5	0,025	0,723	-0,097	-0,138
X2.6	-0,064	0,757	-0,047	-0,164
X2.7	0,022	0,728	-0,059	-0,069
X2.8	-0,186	0,778	0,096	-0,301
X2.9	-0,159	0,712	0,050	-0,113
X2.10	-0,106	0,721	0,721	-0,134
X3.1	0,126	-0,041	0,867	-0,373
X3.2	0,232	-0,006	0,878	-0,399

X3.3	0,214	-0,053	0,770	-0,198
X3.4	0,108	0,033	0,892	-0,382
X3.5	0,027	-0,054	0,724	-0,250
X3.6	0,131	-0,095	0,825	-0,241
Y.1	0,119	-0,102	-0,412	0,839
Y.2	0,264	-0,236	-0,324	0,717
Y.3	0,157	-0,129	-0,352	0,834
Y.4	0,111	-0,190	-0,305	0,853
Y.5	0,059	-0,183	-0,157	0,712
Y.6	0,154	-0,226	-0,239	0,834

Sumber: Analisis Smart PLS.3.0 (diolah 2024)

Untuk menilai validitas discriminant penelitian dapat dilihat dari hasil uji *cross loading*. Menurut [Mohamed et al. \(2018\)](#) suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas discriminant bilamana nilai *cross loading* setiap indikator atau variabel terhadap konstruknya sendiri memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator atau variabel tersebut terhadap konstruk lainnya. Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa setiap konstruk penelitian telah memenuhi kriteria validitas discriminant, setiap indikator atau variabel memiliki nilai *loading* yang paling tinggi pada konstruk yang seharusnya diukur, dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk-konstruk lain dalam model penelitian.



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Data diolah (2024)

Model Struktural memiliki tujuan mengetahui variabel dalam sebuah penelitian berinteraksi satu sama lain dan untuk menjawab hipotesis dari penelitian. Model struktural terdiri dari menganalisa R-square, uji Gof, dan Path Coefficient.

Table 4. R-square

Variabel	R-square
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,265

Sumber: Analisis Smart PLS.3.0 (diolah 2024)

Dalam penelitian ini, hanya terdapat satu variabel terikat (dependent variable) yang digunakan, yaitu *turnover intention*. Variabel *turnover intention* ini dipengaruhi oleh tiga variabel bebas (independen variable), yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan Tabel 1.3 yang disajikan, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R-square) dari model penelitian ini adalah sebesar 0,265. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi 26,5% dari variabel *turnover intention*. Sementara itu, sisanya sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 3, dapat dihitung nilai Goodness of Fit (GoF) dari model penelitian ini. Pengujian GoF dilakukan untuk memvalidasi kinerja gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Nilai GoF yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{Rata - rata AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\frac{0,600 + 0,541 + 0,686 + 0,640}{4} \times 0,265}$$

$$GoF = \sqrt{\frac{2,467}{4} \times 0,265}$$

$$GoF = \sqrt{0,617 \times 0,265}$$

$$GoF = \sqrt{0,164}$$

$$GoF = 0,405$$

Berdasarkan hasil pengujian Goodness of Fit (GoF) yang dilakukan, diperoleh nilai GoF sebesar 0,405. Nilai GoF sebesar 0,405 dapat diinterpretasikan bahwa tingkat kelayakan atau kesesuaian model penelitian ini adalah sebesar 40,5%. Nilai GoF di atas 0,36 atau 36% dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang besar atau substansial. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang terdiri dari model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara keseluruhan memiliki tingkat kelayakan atau kesesuaian yang besar, yaitu sebesar 40,5%.

Table 5. Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STERR)	P-value
H1	0,245	0,146	1,671	0,048
H2	-0,209	0,122	1,714	0,044
H3	-0,439	0,075	5,861	0,000

Sumber: Analisis Smart PLS.3.0 (diolah 2024)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai koefisien jalur sebesar 0,245 dengan T-statistik sebesar 1,671 dan P-value sebesar 0,048. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1.662) dan p-value lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur positif (0,245) berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) (Xaverius Candra Gunawan et al., 2022 ; Astono & Turmudhi, 2021). Hasil ini sejalan dengan penelitian Anodyatama et al. (2023) ; Fathari & Oktafien (2022), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan

bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Puspitawati et al., 2023). Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perasaan tertekan atau kurangnya kebebasan dalam bekerja akibat penerapan disiplin kerja yang ketat. Selain itu, disiplin kerja yang terlalu berlebihan juga dapat menimbulkan stres kerja, sehingga memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan disiplin kerja yang optimal agar dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, serta mengurangi tingkat turnover intention (Fathari & Oktafien, 2022).

Hipotesis 2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap turnover intention (Y). Nilai koefisien jalur sebesar -0,209 dengan T-statistik sebesar 1,714 dan P-value sebesar 0,044. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1.662) dan p-value lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien jalur negatif (-0,209) berarti motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention) (Faridah et al., 2022) ; Sujito, 2023). Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar (turnover intention) dari pekerjaan rendah. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan Khan et al. (2016) ; Palili et al. (2023) yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (Murphy, 2016). Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya rasa kepuasan dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, serta keinginan untuk terus berkembang dan berkontribusi pada organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik melalui pemberian insentif, pengembangan karir, maupun penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, agar dapat menurunkan tingkat turnover intention dan meningkatkan loyalitas karyawan (Mohsan et al., 2011).

Hipotesis 3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap turnover intention (Y). Nilai koefisien jalur sebesar -0,439 dengan T-statistik sebesar 5,861 dan P-value sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1.662) dan p-value lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien jalur negatif (-0,439) berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention) (Bagau et al., 2023). Hasil ini menunjukkan semakin baik dan nyaman lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan fisik ataupun non fisik, akan mengakibatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (turnover intention) rendah (Prawaty et al., 2020). Hasil ini sejalan dengan penelitian Hariyanto et al., (2022) dan Andriani et al. (2023) yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, ini berarti semakin baik atau nyaman lingkungan kerja, maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention). Penelitian ini memberikan wawasan penting bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan mengurangi turnover intention. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, tetapi juga membantu dalam mempertahankan karyawan yang berharga (Shafuiddin et al., 2022).

Upaya dalam menanggulangi turnover intention dapat dilakukan melalui disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan mengkaji ulang peraturan yang dirasa memberatkan karyawan dan merancang peraturan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Peraturan yang sesuai akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, dan rasa tertekan karyawan akan pekerjaan menurun yang mengakibatkan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan meningkat (Hokianto, 2023). Selain itu upaya yang dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan secara humanis dan pengampilan keputusan dalam penegakan disiplin kerja karyawan dengan objektif dan transparan. Melalui motivasi kerja dalam menanggulangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dasar karyawan, membina komunikasi antar karyawan dan atasan, merancang dan melaksanakan kegiatan bersama karyawan yang meningkatkan keharmonisan, melakukan bimbingan konseling, serta memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, melalui cara-cara berikut motivasi kerja dan kinerja karyawan akan meningkat, karena kebutuhan-kebutuhan karyawan terpenuhi (Durak, 2020). Melalui lingkungan kerja dalam menanggulangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman, melakukan pembenahan fasilitas, menjaga kebersihan, mengatur pencahayaan, sirkulasi udara, dan

tingkat kebisingan di lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman karyawan akan betah dalam bekerja dan selain itu kinerja karyawan akan meningkat (Shafiuddin et al., 2022).

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 26,5% terhadap *turnover* intention karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* intention. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover* intention) akan semakin tinggi. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* intention. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover* intention) akan semakin rendah. Untuk variabel lingkungan kerja, juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* intention. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, maka keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover* intention) akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, pihak Klapa Resort perlu memperhatikan faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam menangani masalah *turnover* intention karyawan di Klapa Resort. Upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain yaitu, melalui disiplin kerja dengan cara, mengkaji ulang peraturan yang dirasa memberatkan dan merancang peraturan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan, melakukan pendekatan yang humanis, serta pengambilan keputusan dalam penegakan disiplin kerja secara objektif dan adil. Melalui motivasi kerja dengan cara memenuhi kebutuhan dasar karyawan, membina komunikasi antar karyawan dan atasan, merancang dan melaksanakan kegiatan bersama karyawan yang meningkatkan keharmonisan, melakukan bimbingan konseling, serta memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Melalui lingkungan kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman, melakukan pembenahan fasilitas, menjaga kebersihan, mengatur pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan di lingkungan kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, M. A. (2023). Review of Sampling Techniques for Education. *ASEAN Journal for Science Education*, 2(2), 87–94.
- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 129–140. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>
- Anodyatama, B., Sri Yanthy Yosepha, dan, Kencana No, Jls., & Selatan -Banten, T. (2023). *The impact of workload, work discipline and compensation on employee turnover intention at The Aerospace Air Chief Marshal Suryadarma University*. 04(1), 1260–1274. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Anzazi, N. (2016). *the Impact of High Staff Turnover on Productivity: a Case of Telkom Kenya Limited*.
- Arshadi, N., & Shahbazi, F. (2013). Workplace Characteristics and Turnover Intention: Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2001), 640–645. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.618>
- Astono, A. D., & Turmudhi, A. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Moderated By Organizational Culture on Primary Kpri Pkpri Members, Semarang City. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 1(2), 121–131. <https://doi.org/10.48024/ijgame2.v1i2.26>
- Aziz, A. (2019). Applying Theory Of Planned Behavior To Understand Pro-Environmental Intention And Behavior Of Students. *Journal of Business Management and Accounting*, 3(1), 1–15. <https://www.researchgate.net/publication/346608266>
- Bagau, E. S. L., Kindangen, P., & Tumewu, F. J. (2023). the Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Work Environment on Turnover Intention At Pt. Hasjrat Abadi Sudirman. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1532–1544. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52572>
- Bodla, M. A., & Hameed, A. (2009). Factors affecting employee turnover intentions: Empirical evidence from textile sector of Pakistan. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(8), 55–66. <https://doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v09i08/49774>
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(4), 289–307. <https://doi.org/10.1108/09590550710736210>
- Burakauskaitė, I., & Čiginas, A. (2023). An Approach to Integrating a Non-Probability Sample in the Population

- Census. *Mathematics*, 11(8). <https://doi.org/10.3390/math11081782>
- Burbar, M. Y. (2021). The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine. *International Business Research*, 14(8), 85. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R., & Sánchez-García, J. C. (2021). Development and validation of a scale to evaluate students' future impact perception related to the coronavirus pandemic (C-19FIPS). *PLoS ONE*, 16(11 November), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260248>
- Durak, A. (2020). The Effect of Motivation on the Tendency to Quit: A Field Study. *International Journal of Science and Society*, 2(4), 266–273. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v2i4.212>
- Edward, Y. R., Dharmawan, D., & Setyarto, D. B. (2024). Determinant of Turnover Intention of Employees with Work Environment As Intervening Variable. *International Journal of Economics Development Research*, 5(2), 1328–1343.
- Factors that impact on employee turnover intentions. (2022). *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 36(4), 41–43. <https://doi.org/10.1108/DLO-01-2022-0016>
- Faridah, F., Gustini, G., Salehan, S., & Efendi, R. (2022). The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(5), 334–340. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.335>
- Fathari, F. A., & Oktafien, S. (2022). The effect of work stress and work discipline on turnover intention of pt ultrajaya milk industry & trading company employees. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Hannabuss, S. (2002). Mastering Human Resource Management. *Library Review*, 51(5), 273–274. <https://doi.org/10.1108/lr.2002.51.5.273.8>
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiha, S. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 335–346. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>
- Hikmah Perkasa, D., Dhyan Parashakti, R., Nur Affini, D., Endah Retno Wuryandari, N., Deswindi, L., & Author, C. (2023). Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 362–373. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Hokianto, H. F. (2023). Turnover Intention: Introduction, Types, Causes, and Measurements (A Review). *AFEBI Management and Business Review*, 8(2), 99–108.
- Jamaluddin, J., Baswal, B., Saleh, S., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2021). The Effectiveness of Employee Discipline Culture at the Office of the Environment and Forestry Office of Sinjai Regency. *Jurnal Office*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.26858/jo.v7i2.24532>
- Joko Suprianto, Adi Susilo Jahja, & Saripudin. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Experience and Turnover Intention on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin Branch Office. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(4), 791–810. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i4.3784>
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Jangan Belajar*, 1(was), 1.
- Khan, A., Khan, I., & Zakir, Z. (2016). Relationship between Employees Motivation and Turnover Intention: Empirical Study of Traffic Police of District Charsadda. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 2(2), 113–127. <https://doi.org/10.31529/sjms.2016.2.2.2>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lindberg, P., & Vingård, E. (2012). Indicators of healthy work environments - A systematic review. *Work*, 41(SUPPL.1), 3032–3038. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0560-3032>
- Masruroh, M., Audelia, S. V., Tanto, S. F., & Irvianti, L. S. D. (2023). How Job Satisfaction Mediating the Influence of Non-Physical Work Environment and Career Development on Employee Turnover Intention at PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 12(2), 54. <https://doi.org/10.35384/jime.v12i2.354>
- 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 (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093630>
- Michael, N., & Fotiadis, A. (2022). Employee turnover: The hotel industry perspective. *Journal of Tourism, Heritage & Services Marketing*, 8(1), 38–47. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6583698658.8+338.48+339.1+640%0Ahttp://doi.org/10.5281/zenodo.6583698www.jthsm.grpyright©200>
- Mohamed, M. S., Khalifa, G. S. A., Nusari, M., Ameen, A., Al-Shibami, A. H., & Abu-Elhassan, A. E. E. S.

- (2018). Effect of organizational excellence and employee performance on organizational productivity within healthcare sector in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(15), 6199–6210. <https://doi.org/10.3923/jeasci.2018.6199.6210>
- Mohsan, F., Nawaz, M. M., Khan, M. S., Shaukat, Z., & Aslam, N. (2011). Are employee motivation, commitment and job involvement inter-related: Evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(17), 226–233. ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_17/31.pdf
- Murphy, P. (2016). *Walden University This is to certify that the doctoral study by. JUNE 2014.*
- Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic Literature Review: The Importance Of Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 34–48. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060>
- Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management MASLOW'S THEORY STUDY: EMPLOYEE WORK MOTIVATION APPROACH. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1775–1784.
- Palili, M. R., Hasyim, H., & Pamungkas, R. A. (2023). Role Ambiguity, Workload, and Work Motivation Influenced the Turnover Intention among Employees at Mother and child hospital. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 6(3), 197–202. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v6i3.725>
- Pelawi, D. (2013). Intelligence Phase sebagai Dasar Proses Pembuatan Keputusan untuk Membangun Model Aplikasi DSS Pada UKM. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 4(2), 566. <https://doi.org/10.21512/comtech.v4i2.2479>
- Prawaty, D. W., Dalimunthe, R. F., & Gultom, P. (2020). The Effect of Work Stress and Non-Physical Work Environment on Turnover Intentions through Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of PT MNC Sky Vision Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(9), 111–116.
- Puspitawati, N. M. D., Pradnya Semita, N. K. D. K., & Parwita, G. B. S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry (Case Study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali). *Business and Entrepreneurial Review*, 23(2), 221–234. <https://doi.org/10.25105/ber.v23i2.18518>
- Putri, G. C., & Hasanati, N. (2022). Individual and Situational Factors : Literature Review Predictors of Turnover Intention. *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)*, 05(01), 63–68. <https://www.arjhss.com/wp-content/uploads/2022/01/H516368.pdf>
- Rachmalia, E., Sukriah, E., & Dede, M. (2024). Unveiling the Realities Behind High Turnover Rate in a Three-Stars Hotel. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 2024. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v10i2.11455>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Shafiuddin, M., Ghada, M., Marhoun, M., & Nassibi, A. (2022). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction And Employee Retention: An Empirical Study From Private Sector Banks In Hyderabad Of Telangana State In India. *Journal of Positive School Psychology*, 2022(9), 2467–2483. <http://journalppw.com>
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis the effect of work stress, work discipline and turnover intention on employees performance mediated by job satisfaction at pt. Epon indonesia, jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2574–2580.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandari (Ed.)). Alfabeta.
- Sujito. (2023). The Effect of Work Environment , Leadership and Motivation on Employee Turnover Intention in Alfamart Semarang. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 4(1), 14–28. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/261>
- Uttarakhand, O. U. (2008). *UNIT : 01 Introduction To Human Resource Management.*
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Wijaya, C. B. (2022). Pengaruh Work Motivation Terhadap Employee Engagement Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv Karunia Sejahtera Motor Jember. *Agora*, 10(2), 1–6.
- Wisasa, P. N. P. A., Kepramareni, P., & Widnyana, I. W. (2022). The Effect of Work Discipline and Communication on Work Motivation and Performance of Agricultural Officer of Denpasar City, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), 120–126. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.6.1625>
- Wong, K. F. E., & Cheng, C. (2020). The Turnover Intention–Behaviour Link: A Culture-Moderated Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1174–1216. <https://doi.org/10.1111/joms.12520>
- Xaverius Candra Gunawan, F., Achmad Fauzi, Errick Worabay, Suryana Eka Dinisari Hafat, & Yeremia Immanuel Nasution. (2022). Role of Kaizen Work Culture As Moderating Work Quality and Productivity

- Improvement. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1003–1014.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1302>
- Yanti Rawi, M., & Isa Indrawan, M. (2023). The Influence of Work Discipline and Supervision on Work Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Women's Empowerment Service for Child and Community Protection in Binjai City. *Sinomics Journal | Volume*, 2(4), 753–766.
<https://doi.org/10.54443/sj.v2i4.178>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May).
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>