



## Analisis Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan PT. Spesial Gold

Rafa Fitria<sup>1</sup>, Lingga Yuliana<sup>2</sup>

Universitas Terbuka

Korespondensi penulis: [rafafitria99@gmail.com](mailto:rafafitria99@gmail.com)

**Abstract.** *This study analyzes the influence of the work environment on the turnover rate at PT Spesial Gold, with the method used in this study is a qualitative approach method. The sample collection technique uses purposive sampling where respondents are determined with the criteria of being employees who work at PT. Spesial Gold with customer service or sales positions. The results of interviews with respondents show that high workloads and ineffective communication are the main factors causing turnover. Poor relationships between superiors and subordinates, as well as inadequate work facilities, also contribute to employee dissatisfaction. Employees often show a desire to leave after one to two years of work, because they feel there is no career development. An uncomfortable work environment can cause stress and feelings of being unappreciated, encouraging employees to look for other opportunities. Recommendations to reduce turnover include improving internal communication, training for superiors, adjusting workloads, and providing employee welfare programs. This study emphasizes the importance of the role of management in creating a conducive work atmosphere.*

**Keywords:** *Work Environment, Turnover, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat turnover di PT Spesial Gold, dengan metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling dimana responden ditetapkan dengan kriteria merupakan karyawan yang bekerja di PT. Spesial Gold dengan jabatan customer service atau sales. Hasil wawancara dengan responden menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dan komunikasi yang kurang efektif menjadi faktor utama penyebab turnover. Hubungan yang buruk antara atasan dan bawahan, serta fasilitas kerja yang tidak memadai, juga berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan. Karyawan sering menunjukkan keinginan untuk keluar setelah masa kerja satu hingga dua tahun, dikarenakan mereka merasa tidak ada perkembangan karir. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan perasaan tidak dihargai, mendorong karyawan mencari peluang lain. Rekomendasi untuk mengurangi terjadinya turnover yaitu peningkatan komunikasi internal, pelatihan bagi atasan, penyesuaian beban kerja, serta penyediaan program kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Turnover, Kepuasan Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dalam suatu organisasi. Pada PT. Spesial Gold, sebuah toko emas yang beroperasi di tengah persaingan industri yang ketat, pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap niat karyawan untuk berpindah (turnover intentions) menjadi sangat penting. Lingkungan kerja yang menguntungkan dan nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan sesuai untuk perusahaan. Sebaliknya, untuk lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan mencegah karyawan, dan memulai keinginan untuk niat meninggalkan perusahaan. (Setiyarti et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karena mereka merasa

nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka bisa menurunkan kinerja pegawai, mereka malas berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka (Lizardy, 2023).

Menurut Kemie & Prasety (2025), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan ketika melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Turnover Intention karyawan pada perusahaan dapat digunakan sebagai referensi, yang dapat dikelola perusahaan atau tidak memiliki sumber daya manusia. Ketika nilai pendapatan perusahaan tinggi, perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik. Sebaliknya, jika nilai bisnis perusahaan rendah, perusahaan dapat mengelola karyawannya dengan baik. (Mangumbahang et al., 2023). Dalam perusahaan, di mana kualitas layanan dan keterampilan karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan pelanggan, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intentions (Yuliana et al., 2025).

Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka adalah stres pekerjaan. Ketegangan di tempat kerja adalah faktor penting dalam konteks industri, terutama terkait dengan niat bergulir (Nazara & Yuliana, 2024). Dalam waktu singkat, stres tidak dikelola secara serius karena perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan berada di bawah tekanan, dan merasa kecewa, ini berdampak pada pengurangan kinerja (Fadzillah et al., 2025; Rosinta & Yuliana, 2024). Pada tingkat yang lebih serius stres dapat menyebabkan masalah kesehatan pada karyawan (Jannah & Laili, 2024) Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan keunggulan pekerja. Berkat penilaian kinerja, kami dapat mengetahui lebih banyak tentang kinerja Karyawan. Jika efektivitas karyawan dibandingkan dengan latar belakang mengevaluasi kinerja organisasi, dimungkinkan untuk menentukan apakah itu akan berhasil dengan hasil evaluasi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja di PT. Spesial Gold mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi bidang yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, pemasangan dan bantuan di tempat kerja, bersih, ringan, tenang, lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan nyaman di tempat kerja Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang Karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam

dirinya (Juliani & Yuliana, 2025). Penelitian menurut Kerja et al., (2025) ,budaya kerja merupakan falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup dan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi.

Sarip & Mustangin (2023) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya. Menurut Keselamatan et al., (2025), lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat berupa, alat kerja, pencahayaan, temperatur, kelembaban, warna, kebersihan, kebisingan, getaran. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Ramadan et al., (2023), Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara. mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Sondakh et al., 2023). .Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sapriyanto, 2023) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah : Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis ditempat kerja, Aroma tidak sedap di tempat kerja sertaTata warna di tempat kerja.

Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Menurut (Dewi et al., 2023) indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah meliputi:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Menurut Nasir et al., (2022), Turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Stres merupakan bentuk respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu yang muncul dari

setiap aktivitas, situasi, atau bahkan peristiwa yang memberikan tuntutan khusus pada seseorang. Menurut Tereza et al., (2023) Stres kerja merupakan perasaan tertekan pada karyawan menghadapi pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Widyawati et al., (2022) Turnover dapat menyebabkan dampak Kerugian pada perusahaan diantaranya, Biaya recruitment pekerja yang berkaitan waktu maupun fasilitas karyawan guna wawancara pada tahapan seleksi, biaya pelatihan yang dilakukan untuk melakukan pelatihan berkaitan waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang akan dilatih. Konsep turnover intentions umumnya merujuk pada teori pembentukan tingkah laku yang diajukan (Esa et al., 2022). Turnover karyawan yang tinggi, secara lambat tetapi pasti, akan menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran kinerja. Pane & Oktariani (2023) menyatakan hubungan timbal balik antara tiga aspek yakni keyakinan, sikap, dan intensi individu. Keyakinan diposisikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pengetahuan, pendapat dan pandangan individu terhadap suatu objek. Sikap diposisikan sebagai aspek afektif yang mengarah pada perasaan individu terhadap suatu obyek serta evaluasi yang dilakukan (Astri et al., 2024).

Menurut Jannavi & Utami (2024), beberapa faktor penyebab terjadinya turnover intention karyawan yang pertama yaitu : faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Faktor latar belakang juga dapat menjadi penyebab terjadinya turnover karyawan, keharmonisan dan jumlah anggota keluarga, ataupun dukungan dari pasangan suami atau istri dalam keluarga untuk mendukung kerja pasangan dapat menyebabkan karyawan memutuskan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi Harvida & Wijaya (2020).

### **3. METODE PENELITIAN**

Proses penelitian dikemukakan (Athaullah et al., 2025; Humaira et al., 2025; Takih & Yuliana, 2025) dimulai dengan pengumpulan data penelitian, yang kemudian dilengkapi melalui penggunaan referensi pendukung dan wawancara dengan dua responden. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Afrianda & Yuliana, (2025); Bali & Yuliana (2024); Kafiyah et al., (2025) mengutip bahwa penelitian kualitatif sebagai penelitian yang sifatnya deskriptif dan sering kali menggunakan analisis.

Penelitian deskriptif kualitatif ini mengandalkan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data yang terjadi dilapangan (Alfian et al., 2025; Sugiono et al., 2025). Pendekatan ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turn over intentions Karyawan PT. Spesial

Gold. Purposive sampling, menjadi teknik pengambilan sampel di mana pendekatan didasarkan pada karakteristik populasi yang ada, adalah strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini (Kurniaty et al., 2023; Poetry et al., 2025; Rafdi et al., 2024). Kriteria responden merupakan karyawan yang bekerja di PT Spesial Gold. Sebanyak dua responden dilibatkan dalam penelitian ini. Data primer menjadi sumber data dalam penelitian. Data diperoleh dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Spesial Gold Bagian Customer Service atau sales.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden diperoleh informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja. menurut beberapa responden faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi turnover terhadap PT. Spesial Gold. yaitu tingginya beban kerja, terutama di departemen bagian sales, menjadi salah satu faktor utama yang memicu turnover disertai dengan komunikasi yang kurang efektif lalu hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak baik dapat menyebabkan ketidakpuasan. fasilitas kerja yang tidak memadai atau kurangnya dukungan fasilitas menyebabkan efek dari kenyamanan bekerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, ketidak seimbangan ini dapat menambah beban stres bagi karyawan.

Kemudian menurut pendapat dari responden mengenai departemen mana pada perusahaan spesial gold turnover invitation paling tinggi, terutama di bagian sales dikarenakan memiliki beban kerja yang cukup tinggi dibanding dengan yang lain nya. biasanya karyawan mulai menunjukkan tanda-tanda memilki keinginan untuk keluar dari PT. Spesial Gold, Untuk karyawan ini umumnya menunjukkan tanda-tanda turnover setelah melewati masa kerja di satu sampai sua tahun terutama mungkin bagi mereka yang merasa perkembangan karir mereka itu hanya di posisi itu saja dan ketika beban dengan kompensasi yang diterima.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres, rasa tidak dihargai, dan mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Mengenai kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan turnover invitations terhadap karyawan di perusahaan PT. Spesial Gold yang paling berpengaruh manajemen khususnya dari supervisor atau managernya karena mereka punya peran yang besar dalam membina hubungan antara karyawan dan menciptakan suasana kerja kondusif dan efisien.

Memperbaiki lingkungan kerja untuk mengurangi terjadinya turnover invitation meliputi, memperbaiki lingkungan kerja dengan meningkatkan komunikasi bagian internal lalu bisa memberikan pelatihan bagi atasan dalam ledearsipnya menyesuaikan beban kerja lalu

memperbaiki dari fasilitas kerjanya disertakan memiliki program yang menyejahterakan karyawan seperti fleksibilitas waktu kerja dan penghargaan kinerja.

Dari hasil penelitian wawancara berikut mencakup faktor-faktor kunci yang mempengaruhi turnover di PT Spesial Gold serta merekomendasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, menurut beberapa responden mengenai faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terjadinya turnover terhadap PT. Spesial Gold sebagai berikut :

1. Responden mengungkapkan mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover :
  - a. Beban Kerja yang tinggi, terutama di departemen sales, menjadi pemicu utama ketidakpuasan karyawan.
  - b. Komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan berkontribusi pada hubungan yang buruk, meningkatkan risiko turnover.
  - c. Fasilitas Kerja yang Tidak Memadai: Kurangnya dukungan fasilitas mengurangi kenyamanan bekerja.
  - d. Fasilitas kerja yang tidak memadai mengurangi kenyamanan dan dukungan yang diperlukan oleh karyawan.
  - e. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang tidak seimbang menambah stres bagi karyawan.
2. Responden yang bekerja dengan jabatan Sales mengungkapkan bahwa Karyawan umumnya mulai menunjukkan tanda-tanda ingin keluar setelah masa kerja 1-2 tahun , terutama jika mereka merasa tidak ada perkembangan karir atau beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan stres dan rasa tidak dihargai, mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih baik.
3. Menurut responden untuk mencegah peningkatan terjadinya turnover pada perusahaan PT. Spesial Gold meliputi dari Manajemen, khususnya supervisor dan manajer, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Untuk memperbaiki lingkungan kerja, disarankan untuk meningkatkan komunikasi internal, memberikan pelatihan bagi atasan, menyesuaikan beban kerja, memperbaiki fasilitas kerja, dan menerapkan program kesejahteraan karyawan seperti fleksibilitas waktu kerja dan penghargaan atas kinerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di perusahaan PT Spesial Gold, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah (turnover intentions). Faktor - faktor yang paling mempengaruhi termasuk: Beban kerja tinggi, komunikasi yang kurang efektif, fasilitas kerja yang tidak memadai, keseimbangan kerja dan kesejahteraan karyawan. Implikasi manajerial untuk perusahaan PT Spesial Gold berupa Menciptakan saluran komunikasi yang lebih efektif antara manajemen dan karyawan. Memberikan pelatihan kepada supervisor dan manajer untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan komunikasi. Mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja karyawan agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas mereka. Meningkatkan fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan mendukung. Terakhir, mengembangkan program yang memberikan fleksibilitas waktu kerja dan penghargaan atas kinerja, untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu melakukan pengujian stress kerja, beban kerja serta pengaruhnya terhadap turn over intention.

## DAFTAR REFERENSI

- Afrianda, R. E., & Yuliana, L. (2025). Evaluation Situation Source Power Humans Understand Powers And Challenges. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Aisyah Nur Jannavi, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Alfian, R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Putra, M. F. R. (2025). Hyper-Personalization For Customer Innovativeness, Customer Involvement and Adoption Intention. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v9i1.22881>
- Astri, A. K., Masyuhur, A. K., & Yuliana, L. (2024). Analisis Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Merek Somethinc. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1710–1722. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1983>
- Athaullah, F. A., Yuliana, L., Kurniawan, A. A., Muftikhali, Q. E., Pranata, D., Manalu, C. F. D., Maulana, F. M., Novyta, N., Masnia, M., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). Implementasi design thinking dalam pengembangan sistem e-koperasi di smk kosgoro bogor. *Subserve: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.68>

- Bali, K., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.569>
- Dewi, N., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Makmur. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 222-237.
- Esa, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Turnover intention karyawan dan upaya pencegahannya (Studi pada PT. Langgang Buana Perkasa). *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(8), 455-469.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 13-23.
- Humaira, A., Yuliana, L., Putri, A. N., Muftikhali, Q. E., Suhisman, N. C., Delia, R. D. I., Clara, V., Novyta, N., Putra, M. F. R., & Alfian, R. (2025). Sosialisasi Penggunaan Wadah Sekali Pakai Dengan Material Alami. *Subserve: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.67>
- Jannah, A. N., & Laili, C. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Departemen Ring Frame PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 7(1), 28-37.
- Juliani, S., & Yuliana, L. (2025). Analysis Of Job Training Case Study Of Gibbs Technology Company. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Kafiyah, V. S., Yuliana, L., Sena, A. N., Muftikhali, Q. E., Sabani, Q. R., Ardani, R. A., Willyansyah, W., & Novyta, N. (2025). Inovasi Tong Sampah Estetik Dalam Upaya Mendukung Sustainable Development Goals. *Subserve: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36728/scsej.v3i1.65>
- Kamaliyah, L. R., Yuliana, L., Sativa, S. O., Muftikhali, Q. E., Rahmi, R. N., Khoirudzaki, S., ... & Rizky, M. (2025). Pemanfaatan Limbah Plastik Berbasis Eco-Brick Di Lingkungan SD Negeri 01 Menteng. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2), 35-41.
- Kemie, S. S., & Prasetyo, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kenyamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asahi Sukses Industri. 03(01), 1–14.
- Keselamatan, P., Kerja, K., & Dan, K. (2025). Pengaruh keselamatan—Kesehatan kerja (k3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pt griya sumber mandiri sawangan depok. 3(1), 1727–1738.
- Kurniaty, D., Subagio, A., Yuliana, L., Ridwan, S., & Fairuz, H. (2023). *Factors Influencing the Young Entrepreneurs to Implement Green Entrepreneurship*. 526–534. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6\\_75](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6_75)



- Lizardy, I. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(2).
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Nasir, M., Syahnur, Muh. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1739>
- Oktafianto, R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2024). Peran Digital Marketing Dalam Mendorong Pertumbuhan UMKM Di Era Digitalisasi: Studi Pada UMKM Di Kabupaten Kudus. *Multidisipliner Knowledge*, 2(2).
- Pane, M. A., & Oktariani, O. (2023). Dampak Beban Kerja Terhadap Intensi Turn Over Pada Karyawan. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(1), 60-69.
- Poetry, K., Ardiani, N. R., & Yuliana, L. (2025). Brand Credibility and Brand Reputation on Brand Performance. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.9078>
- Putra, M. F. R., Yuliana, L., Perkasa, D. H., & Alfian, R. (2025). Meningkatkan Penjualan Bisnis Umkm Dengan Manajemen Sosial Media. *SUBSERVE: Community Service and Empowerment Journal*, 3(1), Article 1.
- Rafdi, A., Irawan, B., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Credibility to Brand Reputation in Indomie Case Study. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.32503/jmk.v9i3.6435>
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1750>
- Sapriyanto, J. (2023). *Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang*. 18, 183–199.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Setiyarti, T.-, Widiyastiti, N. M., Trisna Wijayanthi, I. A., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Turnover Intention Di Antara Lingkungan Kerja, Gaya

- Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Stres Kerja. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 98–120. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608>
- Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.
- Sugiono, B. P., Yuliana, L., Larasati, N., & Febrian, W. D. (2025). Predicting Impulsive Buying Influenced by Hedonic Motivation and Socialization Motivation. *Jurnal Perspektif*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/jp.v23i1.24879>
- Takih, T., & Yuliana, L. (2025). Implementation Of Orientation Activities For Village Heads and Staff In Bogor District. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), Article 1.
- Tereza, L., Ramashar, W., & Azmi, Z. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Mutiara Merdeka). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 2041–2050. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16203>
- Widyawati, N., Faris, A., & Himawan, I. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>
- Yuliana, L. (2019). Analisis perencanaan penjualan dengan metode time series (Studi kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium). *J. Mitra Manaj*, 3(7), 780-789.
- Yuliana, L. (2020). Manajemen Rantai Pasok Produksi Rak Piring Aluminium Di Depok (Studi Kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium). *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 3(2), 97-105.
- Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J. R., Perkasa, D. H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M. F. R. (2025). The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaba.8108>