



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

30%

SIMILARITY INDEX

Submission author: IKA AZIZAH PUTRI
Assignment title: JURNAL
Submission title: HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOV...
File name: Ika_Azizah_Putri_Artikel_Jurnal_FIX_1.docx
File size: 42.31K
Page count: 7
Word count: 2,330
Character count: 15,684
Submission date: 30-May-2024 08:51 AM (UTC+0700)
Submission ID: 2301418331



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Rina Juwita, S.P., MHRIR
NIP. 198104172005012001

Psychopolitika: Jurnal Psikologi
VOL. No. ISSN CETAK : 2614-5227
ISSN ONLINE : 2654-3672

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA SAMARINDA

Ika Azizah Putri¹, Netty Dyan Prastika²

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
Jl. Kuaso, Gi, Kelso, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75119
Email: ikaputri122@gmail.com

Abstrak

Prestasi dan kinerja suatu perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya yang dilakukannya. Penguasa harus menyadari bahwa karyawan adalah aset terpenting perusahaan. Saat ini, generasi milenial mendominasi sisi produktif kerja, namun mereka cenderung mengejar tujuan yang lebih besar daripada sekadar menerima gaji. Milenial lebih fokus pada pengembangan kelebihan daripada memperbaiki kelemahan, sehingga mereka cenderung keluar dari pekerjaan yang tidak memenuhi harapan mereka, yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini menimbulkan fenomena intensi turnover. Beberapa faktor menyebabkan intensi turnover, salah satunya adalah lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk lingkungan kerja dan intensi turnover di kalangan karyawan generasi milenial di Samarinda. Penelitian kuantitatif digunakan dengan teknik purposive sampling untuk mengumpulkan data. Penelitian lingkungan kerja dan intensi turnover dilakukan melalui skala yang telah disusun. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi product moment. Temuan menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dan intensi turnover dengan koefisien sebesar -0,807 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah intensi turnover. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi intensi turnover. **Kata kunci:** Lingkungan kerja, Intensi turnover

Abstract

The prosperity and achievements of a company hinge on its resource management. Business owners need to recognize that employees represent the company's most pivotal asset. Presently, the millennial cohort constitutes the majority of the workforce, yet they are inclined to pursue broader objectives beyond mere salary reception. Millennials prioritize enhancing their strengths rather than addressing weaknesses, consequently they depart from roles that do not align with their expectations, potentially detrimental to the company. This trend contributes to the turnover intention phenomenon. Various factors contribute to turnover intention, including the work environment. This study seeks to investigate the relationship between the work environment and turnover intention among millennial staff in Samarinda. Employing a quantitative approach, data is gathered through purposive sampling methodology. Evaluation of the work environment and turnover intention is conducted using structured assessment tools. Statistical analysis is carried out utilizing the product moment correlation. Results reveal a notable negative correlation between the work environment and turnover intention, indicated by a correlation coefficient of -0.807 and a significance level of 0.000. These findings imply that an improved work environment corresponds to reduced turnover intention, whereas a poorer work environment correlates with heightened turnover intention. **Keywords:** Work environment, Turnover intention

PENDAHULUAN

Pertumbuhan pesat dan evolusi di dalam administrasi publik dan swasta telah mendorong organisasi untuk secara aktif bersaing dan berinovasi untuk mempertahankan kelangsungan mereka serta mencapai tujuan yang ditetapkan. Kualitas karyawan dan prestasi optimal dalam pekerjaan menjadi kunci sukses bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan, profesional, dan berkompeten (Bhandari et al., 2021). Di Indonesia, terjadi pergeseran demografis yang signifikan, di mana generasi milenial mendominasi kelompok usia produktif. Generasi Y atau milenial, yang merupakan individu yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000 dan saat ini

Ika Azizah Putri - Lingkungan Kerja dengan Intensi Turnover