

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Turnover Intention* Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Borneo Citra Persada Mandiri

Fani Situkkir*, Istiti Purwandari, Fitri Kurniawati

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

Email penulis: fanisitungkir04@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Tingkat *turnover intention* karyawan panen kelapa sawit, Mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat meninggalkan pekerjaan pada karyawan kelapa sawit dan mengetahui tindakan apa saja yang perlu dilakukan untuk menurunkan tingkat niat meninggalkan pekerjaan pada karyawan kelapa sawit di PT. Borneo Citra Persada Mandiri. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposif sampling*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri Kebun Sei Tukan, Kampung Dilang Puti, Kec. Bentian Besar, Kab. Kutai Barat Kalimantan Timur, dengan jumlah total sampel sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan ialah pendekatan deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian *Turnover intention* karyawan panen pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri sangat rendah. Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri ialah kepuasan kerja. Tindakan yang harus dilakukan oleh PT. Borneo Citra Persada Mandiri yaitu meningkatkan fasilitas karyawan dari segi fasilitas rumah maupun fasilitas kerja karyawan, agar karyawan lebih nyaman dan lebih fokus dalam bekerja.

Kata Kunci: Budaya kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* pemisah.

PENDAHULUAN

Pentingnya memiliki tenaga kerja yang berkualitas sangatlah dibutuhkan dalam menjalankan sebuah Perusahaan. Menurut (Irmayanti, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengelola hubungan serta peran-peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai kesuksesan Perusahaan secara efektif dan efisien. Maka dari itu, sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan salah satunya adalah karyawan, karena karyawan merupakan bagian yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi suatu perusahaan sangat bergantung pada pencapaian setiap individu dalam bekerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja seorang individu dalam organisasi dapat dilakukan dengan berbagai Langkah, seperti memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengimplementasikan Pendidikan serta pelatihan yang efisien.

Kinerja seorang karyawan diukur selama periode waktu yang ditentukan. Sikap dan tindakan seorang karyawan sangat menentukan hasil yang dicapai dalam perusahaan. Agar tujuan atau sasaran sesuai yang diinginkan perusahaan adalah dengan meminimalkan tingkat turnover dengan lebih memperhatikan semua faktor yang membuat karyawan ingin berganti pekerjaan (*turnovertention*). Keinginan karyawan untuk pindah menimbulkan keadaan dimana karyawan mulai menyadari bahwa kondisi kerjanya tidak lagi sesuai dengan yang diharapkan (Ardianto & Bukhori, 2021).

Menurut (Knusden., 2003) seperti yang dijelaskna dalam buku oleh (Kartono, 2017) yang berjudul *Personality Employee Engagement Emotional Intellegence Job Burnout* pendekatan untuk memahami turnover intention adalah melihat sebagai sikap individu terhadap keinginan untuk meninggalkan atau tetap berada dalam suatu Perusahaan. (Botma, 2013) menggambarkan bahwa turnover intention mencerminkan kecenderungan individu untuk teteap bertahan atau meninggalkan sebuah oragnaisasi. Secara serupa Hal Senada (Lee, 2008) juga mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah persepsi subjektif saat ini dengan anggota organisasi terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dengan maksud mencari peluang lain. Ada beberapa faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk keluar atau berpindah diantaranya faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja, rasa bosan dalam bekerja dapat terjadi karena pekerjaan yang monoton dan kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja akan dikatakan baik ketikan karyawan bertanggung jawab dengan tugas atau pekerjaan sesuai dengan arahan. Jika karyawan tidak diperhatikan kemungkinan besar karyawan tidak akan bertahan di Perusahaan akan menyebabkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian (Aziz, 2021).

Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan karena bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja seringkali dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya. Individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan di organisasi, sementara yang tidak puas cenderung mencari peluang lain. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dan belajar tugas-tugas baru lebih cepat (Teguh, 2023).

Budaya kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, budaya perusahaan harus selalu diperhatikan untuk mengurangi niat berhenti, karena budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Budaya perusahaan diciptakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dibangun oleh pemilik untuk dijadikan pedoman sikap dan tindakan seluruh karyawan dalam bekerja.

Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara termasuk Indonesia mengalami tantangan dalam menjaga karyawan, menunjukkan bahwa turnover di Indonesia sering terjadi karena ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan peluang karir. Survei Hay Group pada tahun 2013 juga menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat ketiga negara dengan tingkat turnover tertinggi, mencapai 25.8%. Survei Badan Pusat Statistik (2021) juga mengindikasikan peningkatan tingkat resignasi karyawan dari 5,14% pada tahun 2019 menjadi 7,56% pada tahun 2020. Turnover menjadi masalah serius bagi organisasi karena dapat menghambat pencapaian tujuan dan target akibat berkurangnya jumlah karyawan yang dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak optimal (Sari et al., 2021).

Dari penelitian (Budun et al., 2021) di Pt. jasa power indonesia yang menyatakan bahwa *turnover* pada tahun 2016-2020 dengan rasio yang tinggi. Tahun 2016 karyawan yang tersisa sebanyak 7 orang, tahun 2017 karyawan yang tersisa sebanyak 10 orang, tahun 2018 karyawan yang tersisa sebanyak 14 orang, tahun 2019 karyawan yang tersisa sebanyak 3 orang dan tahun 2020 karyawan yang tersisa sebanyak 2 orang. Dari data yang diperoleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 tingkat turnover paling tinggi. Dalam penelitian ini, karyawan berhenti dari pekerjaannya karena dua alasan: alasan keluarga terkait dengan pekerjaan dan konflik keluarga, karyawan menyukai pekerjaan tetapi tidak dapat

membagi waktu dengan keluarga, mempengaruhi mempengaruhi keadaan psikologis, dan sebaliknya karena pekerjaan. lingkungan yang berkaitan dengan retensi karyawan di mana karyawan merasa tidak puas dengan kepemimpinan, jalur karier, kompensasi, praktik sumber daya manusia, hubungan interpersonal, dan pekerjaan desain divisi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah suatu cara ilmiah agar memperoleh data yang diperlukan. Metode dasar yang digunakan peneliti ialah metode deskriptif analisis dengan mengumpulkan data, mengklarifikasi data dan menginterpretasi data sehingga mendapatkan gambaran mengenai masalah dalam penelitian. Berdasarkan pendekatan yang dilakukan penelitian ini ialah penelitian Kuantitatif. Yang dimaksud penelitian kuantitatif ialah penelitian yang bersifat ilmiah yang sistematis yang pengambilan kesimpulan dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan data hasil pengumpulan hingga pengukuran data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah Accidental Sampling karena peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan panen. Accidental Sampling ialah teknik penentuan sampel secara kebetulan yang di temui peneliti dapat digunakan sebagai sampel sebanyak 30 responden karyawan panen kelapa sawit (Sugiyono, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan salah satu penilaian seorang peneliti kepada responden dan melihat dari identitas manakah yang diteliti dan yang lebih dominan diteliti oleh peneliti. Adapun identitas responden dalam penelitian ini ialah: usia, jenis kelamin, pendidikan tertinggi, lama bekerja dan pengalaman bekerja. Untuk Penjelasan mengenai identitas orang-orang yang diwawancarai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Identitas karyawan panen berdasarkan usia di Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Usia responden merupakan salah satu penilaian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui rentang usia dan dominasi kelompok usia yang bekerja di perusahaan ini. Selain itu, usia juga dapat mempengaruhi profesionalisme dan produktivitas responden. Usia responden dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel berikut. ini:

Tabel 1 Identitas karyawan panen berdasarkan usia di Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Usia(tahun)	Jumlah(orang)	Presentase (%)
20-30	10	33
31-40	14	47
41-50	6	20
Total	30	100

Sumber: Analisis data Primer (2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada tabel terlihat bahwa kelompok umur 20-30 tahun berjumlah 10 orang (33%), kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 14 orang (47%) dan kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 6 orang. tua (20%) Pada tabel diatas usia produktif yaitu 31-40 tahun bagi para pemanen, dimana mereka mempunyai kapasitas dan tenaga yang cukup untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemanen pada usia ini sangat termotivasi dan dapat bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Namun, meskipun rentang usia 31 hingga 40 tahun memiliki banyak manfaat, namun faktor usia juga memiliki kelemahan: sebagian pemanen merasa lelah dan kurang produktif. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian untuk mencari cara mengatasi permasalahan tersebut agar nelayan tetap bekerja secara

efektif dan memiliki motivasi yang tinggi. Identitas karyawan panen berdasarkan jenis kelamin di Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Jenis kelamin dapat mempengaruhi kekuatan dalam bekerja, seperti halnya dalam memanen kelapa sawit yang membutuhkan tenaga yang kuat. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Identitas karyawan panen berdasarkan jenis kelamin di Pt. Borneo Citra

Persada Mandiri		
Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
pria	30	100
wanita	0	0
Total	30	100

Sumber: Analisis data Primer (2023)

Berdasarkan hasil penelitian presentase 100% jenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan karyawan laki-laki lebih kuat dibanding karyawan perempuan.

2. Identitas karyawan panen berdasarkan pendidikan di Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Pendidikan merupakan pemegang peran penting dalam berpengaruhnya *turnover intention* bagi pemanen. Jenjang pendidikan ditujukan untuk mengembangkan sumber daya yang bermutu sasaran, dan mengembangkan potensi yang ada pada seseorang dalam menghadapi kehidupan dimasda yang akan datang.

Tabel 3 Identitas karyawan panen berdasarkan pendidikan di Pt. Borneo Citra

Persada Mandiri		
Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SD	25	83
SMP	3	10
SMA	2	7
Total	30	100

Sumber: Analisis data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 25 orang (83%), Sekolah Menengah atas (SMP) sebanyak 3 orang (10%) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) 2 orang (7%). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa presentase tertinggi yaitu 83% dengan Tingkat Pendidikan SD. Dimana pemanen yang memiliki pendidikan rendah akan sangat mungkin untuk keluar dari perusahaan karena pengaruh dari keluarga/teman. Dengan rendahnya tingkat pendidikan pemanen perlu adanya motivasi bagi karyawan agar tetap semangat dalam bekerja sehingga keinginan untuk keluar atau berpindah tempat kerja semakin sedikit dan *turnover intention* semakin rendah.

3. Identitas karyawan panen berdasarkan lama kerja di Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Lama kerja diperusahaan merupakan masa kerja seorang karyawan yang seluruh waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja disuatu perusahaan.

Tabel 4 Identitas karyawan panen berdasarkan lama kerja di Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Bulan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<6	10	33
7-12	13	43
13-18	6	20
>18	1	3
Total	30	100

Sumber: Analisis data Primer (2023)

Berdasarkan hasil penelitian diatas karyawan yang bekerja kurang dari 6 bulan sebanyak 10 orang (33%), karyawan yang bekerja 7-12 bulan 13 orang (43%), karyawan 13-18 bulan sebanyak 6 orang (20%) dan karyawan diatas 18 bulan sebanyak 1 orang (3%). Presentase tertinggi yaitu 43% dengan karyawan yang paling lama bekerja di perusahaan 7-12 bulan. Dimana pada perusahaan ini banyak karyawan yang masih terbilang baru bekerja diperusahaan dan masih beradaptasi dengan lingkungan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan serta memberikan motivasi bagi karyawan guna untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* karyawan.

4. Identitas karyawan panen berdasarkan pengalaman kerja di Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang telah bekerja di suatu perusahaan dan kemampuannya di bidang tersebut.

Tabel 5 Identitas karyawan panen berdasarkan pengalaman kerja di PT. Borneo Citra Persada Mandiri

Pengalaman (tahun)	Jumlah(orang)	Presentase (%)
<1	13	43
1-5	10	33
6-10	5	17
10-15	1	3
>15	1	3
Total	30	100

Sumber: Analisis data Primer (2023)

Berdasarkan hasil penelitian ada sebanyak 13 orang (43%) karyawan yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman kerja di kebun (karyawan panen), karyawan dengan pengalaman 1-5 tahun 10 orang (33%), pengalaman kerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang (17%), pengalaman kerja 10-15 tahun sebanyak 1 orang (3%) dan pengalaman kerja diatas 15 tahun sebanyak (3%). Pada tabel diatas terdapat presentase tertinggi yaitu 43% yang tidak mempunyai pengalaman kerja dan masih belajar serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Namun prsentase pengalaman kerja tertinggi yaitu 33%, dengan Pengalaman kerja 1-5 tahun dan seringkali merupakan masa transisi bagi pemanen. Pada tahap ini, nelayan umumnya masih mengembangkan keterampilan danka pasitas kerjanya. Para pemanen berpengalaman ini memiliki motivasi tinggi dan lebih terbuka untuk mempelajari hal-hal baru; banyak diantara mereka yang ingin menambah koneksi dan pengetahuan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada karyawan tersebut untuk mengurangi niat berpindah.

B. Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Panen PT. Boerneo Citra Persada Mandiri

Pengukuran variabel *turnover intention* diukur dengan 10 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen. Lingkungan kerja karyawan panen berdasarkan indikator dapat dilihat pada

Tabel 6 *Turnover Intention* karyawan panen PT. Borneo Citra Persada Mandiri

Kategori	Σ	%
Tinggi	1	3
Sedang	13	43
Rendah	16	53
Total	30	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *turnover intention* tinggi pada karyawan panen dengan persentase 3%. Sedang sebanyak 43% dan untuk rendah sebanyak 53%. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* di PT. Borneo Citra Persada mandiri dapat dikategorikan rendah karena dari semua kategori pertanyaan yang direspon oleh karyawan mendapatkan skor tertinggi yaitu 53%.

C. Faktor Pendorong Terjadinya *Turnover Intention* Karyawan Panen PT. Boerneo Citra Persada Mandiri

Deskripsi variabel menggambarkan bagaimana responden memandang lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan dampak budaya perusahaan terhadap *turnover intention* di kalangan pemanen kelapa sawit di PT. Borneo Citra Persada Mandiri. Data penelitian dibagi menjadi tiga kelompok: tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi ini didasarkan pada nilai mean dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian.. Hasil kategori tersebut disajikan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Pengukuran variabel lingkungan kerja diukur dengan 11 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen. Lingkungan kerja karyawan panen berdasarkan indikator dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7 Lingkungan Kerja karyawan panen Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Kategori	Σ	%
Tinggi	10	33
Sedang	20	67
Rendah	0	0
Total	30	100

Sumber; Analisis Data Primer, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Pengaruh lingkungan kerja sangat sedang pada karyawan panen dengan persentase 67%. Dengan tingkat persentase dari tabel diatas disebabkan oleh beberapa faktor yaitu lingkungan yang kurang nyaman, ketidak sesuaian dengan keinginan karyawan panen, hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun atasan yang masih cukup sedangkan tingkat presentase (33%) tinggi dimana faktor lingkungan memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan panen.

b. Kepuasan kerja

Pengukuran variabel kepuasan kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen. Lingkungan kerja karyawan panen berdasarkan indikator dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Kepuasan Kerja karyawan panen Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Kategori	Σ	%
Tinggi	8	27
Sedang	22	73
Rendah	0	0
Total	30	100

Sumber; Analisis Data Primer,2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan tinggi pada karyawan panen dengan persentase 27%. Dengan tingkat persentase dari tabel diatas disebabkan oleh beberapa indikator kepuasan dalam menyelesaikan dan saling memotivasi antar sesama karyawan panen. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention*.

c. Budaya kerja

Pengukuran variabel budaya kerja diukur dengan 12 butir pertanyaan pada 30 responden yaitu karyawan panen. Budaya kerja karyawan panen berdasarkan indikator dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Budaya kerja karyawan panen Pt. Borneo Citra Persada Mandiri

Kategori	Σ	%
Tinggi	2	7
Sedang	28	93
Rendah	0	0
Total	30	100

Sumber ; Analisis Data Primer,2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Budaya Kerja Karyawan tinggi pada karyawan panen dengan persentase 7%. Dengan tingkat persentase dari tabel diatas disebabkan oleh beberapa indikator yaitu adanya rasa tanggung jawab dan resiko yang diambil oleh karyawan. Dari data diatas budaya kerja karyawan sangat sedang dengan presentase (93%). Deengat Tingkat presentase tabel diatas disebabkan oleh pekerjaan dimulai dengan doa, pengalaman kerja, kejujuran dan kepenuhan hati dalam bekerja, aturan dan pengawasan, mengutamakan pekerjaan dan memenuhi kewajiban. Jika hal tersebut dapat ditingkatkan lebih lagi maka perusahaan dapat menekan terjadinya *turnover intention* karyawan panen.

D. Analisis Resgresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,100	10,985		2,012	,055
	Lingkungan(X1)	,050	,271	,032	,186	,854
	Kepuasan(X2)	-,780	,262	-,526	-2,976	,006
	Budaya(X3)	,453	,253	,304	1,789	,085

a. Dependent Variable: Turnover(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = (22,100) + 0,050 - 0,780 + 0,453 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan (X1) dan budaya kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap niat turnover karyawan di PT. Borneo Citra

Persada Mandiri. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan (X2) adalah -0,780. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Kepuasan kerja berpengaruh disebabkan karena adanya ketidakpuasan terhadap fasilitas rumah bagi karyawan panen dan juga fasilitas kerja yang kurang memenuhi untuk kebutuhan kerja karyawan panen.

E. Tindakan Untuk Menekan Tingkat Turnover Intention Karyawan Panen PT. Borneo Citra Persada Mandiri

Terjadinya turnover intention pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri tentunya memberikan dampak bagi proses panen kelapa sawit, di mana karyawan panen sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan yang bergerak di kebun kelapa sawit. Namun halnya di PT. Borneo Citra Persada Mandiri itu sendiri Tingkat *turnover intention* karyawan sangat rendah dan dari beberapa faktor yang sudah dijelaskan yang paling berpengaruh dengan tingkat *turnover intention* ialah kepuasan kerja.

Kekurangpuasan karyawan akan membuat turnover intention meningkat, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lebih detail lagi terkait apa saja yang membuat karyawan kurang puas dengan perusahaan, misalnya fasilitas rumah yang masih harus diperbaiki dan fasilitas kerja yang kurang lengkap sehingga membuat karyawan susah dalam bekerja. Dengan begitu akan menekan dan mengurangi terjadinya *turnover intention* karyawan panen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Turnover intention karyawan panen pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri ialah sangat rendah
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri adalah kepuasan kerja.
3. Tindakan yang harus dilakukan oleh PT. Borneo Citra Persada Mandiri yaitu meningkatkan fasilitas karyawan dari segi fasilitas rumah maupun fasilitas karyawan, agar karyawan lebih nyaman dan lebih fokus dalam bekerja.

SARAN

PT. Borneo Citra Persada Mandiri sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja berupa fasilitas kerja maupun fasilitas rumah karyawan panen karena kepuasan sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Aziz, MA (2021). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP NIAT PERUBAHAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENSI (Diteliti di PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi). *Tinjauan Ekonomi*, 9(2), 229-237. <https://doi.org/10.31846/jae.v9i2.383>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Bothma, Cris F.C and Gert Roodt. (2013). The Validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1)(2013) 1-12.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.

- Kartono. 2017. Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. DIY: CV Budi Utama
- Khusden, H. K., Johnson, J. A., & Roman, P.M. (2003). Retaining Counseling Staff of Management Practices. *Journal Of Substance Abuse Treatment*, 24, 129-135
- Lee, W-J. (2008) A Pilot Survey of Turnover Intention and Its Determinants among Adult Probation Line Officers in Texas. Funded Research Enhancement Grant of Texas State
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sugiyono. (2022). *metode penelitian kuantitatif*. CV Alfa Beta.
- Teguh, P. (2023). *Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*. Penerbit samudra Biru (Anggota IKAPI).