AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 3, September 2026

Pengaruh Work Environment dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenieal Studi pada PT JM Group Cabang Lemabang Palembang

Shinta Diana Putri[1], Shafiera Lazuarni[2], Yeni Yeni[3]
Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia
Email Korespondensi : putrishintadiana99@gmail.com

Submitted: 20th August 2026 | **Edited**: 27th September 2026 | **Issued**: 30th September 2026

Cited on: Putri, S. D., Lazuarni, S., & Yeni, Y. (2026). Pengaruh Work Environment dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenieal Studi pada PT JM Group Cabang Lemabang Palembang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(3), 2420-2432.

ABSTRACT

Employee turnover intention remains a concern for organizations seeking to retain their workforce, particularly among millennial employees whose expectations may differ from existing workplace practices. This study examines the effects of work environment and organizational culture on turnover intention among millennial employees at PT JM Group, Lemabang Branch, Palembang. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires from 90 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression, including partial (t-test) and simultaneous (F-test) significance testing. The findings show that work environment has a negative but statistically insignificant relationship with turnover intention ($\beta = -0.225$, $p = 0.204$). Organizational culture also exhibits a negative but statistically insignificant relationship with turnover intention ($\beta = -0.153$, $p = 0.198$). Furthermore, the simultaneous test indicates that the two independent variables do not significantly predict turnover intention ($F = 2.254$, $p = 0.068$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.070$) indicates that the model explains 7% of the variation in turnover intention. These findings suggest that work environment and organizational culture alone do not sufficiently explain employees' intentions to leave. Further research should examine other potential factors associated with turnover intention.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Turnover Intention, Millennial Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompensasi, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Salah satu permasalahan yang perlu mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Permasalahan ini relevan pada karyawan generasi milenial

karena harapan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, hubungan interpersonal, dan pengalaman kerja dapat memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau mencari pekerjaan lain. Airlangga dan Sari (2022) mengidentifikasi keseimbangan kehidupan kerja, karakteristik pekerjaan, pemenuhan kebutuhan kerja, serta kualitas hubungan dengan rekan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan retensi karyawan milenial. Sejalan dengan itu, Purwatiningsih dan Sawitri (2021) menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karier dalam menekan kecenderungan berpindah kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan turnover intention menjadi penting bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan keberlanjutan operasional.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan turnover intention adalah lingkungan kerja (work environment), yang mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan, memperkuat hubungan interpersonal, dan membantu karyawan menjalankan tanggung jawabnya. Soedira et al. (2021) mengkaji keterkaitan lingkungan kerja dan pengembangan karier dengan turnover intention pada karyawan milenial, sedangkan Winata dan Martdianty (2022) menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dan turnover intention dapat melibatkan kesesuaian individu dengan organisasi serta keterikatan organisasional. Selain itu, budaya organisasi merupakan faktor lain yang berpotensi membentuk sikap dan perilaku karyawan melalui nilai, norma, pola komunikasi, dan kebiasaan kerja yang berlaku. Sukmasari (2021) menemukan adanya hubungan antara budaya organisasi, motivasi, dan turnover intention pada karyawan milenial. Sementara itu, Salvador et al. (2022) mengkaji keterkaitan persepsi terhadap budaya organisasi dengan niat berpindah kerja melalui dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi layak diteliti sebagai faktor yang berpotensi berkaitan dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, meskipun arah dan kekuatan hubungannya dapat berbeda menurut konteks penelitian.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT JM Group Cabang Lemabang Palembang. Berdasarkan data perusahaan yang disajikan dalam penelitian ini, jumlah karyawan generasi milenial yang mengundurkan diri meningkat dari 10 orang pada 2019

menjadi 15 orang pada 2020, 20 orang pada 2021, 25 orang pada 2022, dan 35 orang pada 2023. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan dan menjadi dasar untuk mengkaji faktor-faktor yang mungkin berkaitan dengan turnover intention. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Wulandari et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention, sedangkan Widiyanti (2024) melaporkan pengaruh positif dan signifikan. Pada variabel budaya organisasi, Listiyani et al. (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara Attalah dan Isnowati (2024) melaporkan pengaruh negatif. Hasil penelitian Izdihar dan Rosalina (2023) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dari lingkungan kerja, berbeda dengan Rahmadiani dan Kusdiyanto (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Di sisi lain, Faradila dan Suryaman (2021), Khalid et al. (2022), serta Bahar et al. (2023) mengkaji keterkaitan budaya organisasi dengan turnover intention dan memberikan bukti empiris yang memperkaya pembahasan mengenai hubungan tersebut. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan turnover intention belum dapat digeneralisasi tanpa mempertimbangkan karakteristik karyawan dan konteks organisasi yang diteliti.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial di PT JM Group Cabang Lemabang Palembang. Fokus pada perusahaan dan kelompok karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel independen dengan turnover intention dalam konteks organisasi yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi kebijakan lingkungan kerja dan penerapan budaya organisasi untuk mendukung upaya mempertahankan karyawan.

LANDASAN TEORI

Work Environment

Lingkungan kerja (work environment) merupakan kondisi fisik dan sosial di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan fisik meliputi fasilitas, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja, sedangkan lingkungan sosial mencakup hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan. Zuhri dan Andriani (2024) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berkaitan dengan meningkatnya turnover intention. Sementara itu, Hur (2025) menekankan pentingnya faktor kontekstual tempat kerja dalam memahami niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta hubungan antara bawahan dan pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif diperkirakan dapat menurunkan turnover intention karena karyawan memperoleh dukungan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku bersama yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bekerja dan berinteraksi. Bogale dan Debela (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan konsep multidimensional yang mencakup orientasi, nilai, dan kebiasaan yang membentuk perilaku anggota organisasi. Hardcopf et al. (2021) juga menunjukkan relevansi budaya organisasi dalam menjelaskan kinerja operasional. Budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, konsistensi, dan keterlibatan karyawan berpotensi membangun hubungan kerja yang positif. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai organisasi dengan harapan karyawan dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Lee dan Jang (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan turnover intention secara tidak langsung melalui stres kerja dan kelelahan. Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur berdasarkan kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, dan performa sebagaimana indikator yang digunakan dalam naskah asli. Budaya organisasi yang positif diperkirakan berkaitan dengan lebih rendahnya turnover intention.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, yang belum tentu berakhir pada

pengunduran diri aktual. Bolt et al. (2022), melalui tinjauan sistematis terhadap penelitian pergantian tenaga kerja, menjelaskan bahwa turnover intention merupakan salah satu konstruk penting dalam penelitian tentang perilaku karyawan meninggalkan organisasi. Niat tersebut perlu dibedakan dari turnover aktual karena keinginan untuk keluar tidak selalu diwujudkan dalam tindakan. Hald et al. (2021) memperlihatkan pentingnya memahami budaya organisasi dalam konteks perilaku dan kegagalan institusional, sedangkan Sinisterra et al. (2024) menguraikan keterkaitan pengelolaan talenta, keterikatan karyawan, dan turnover intention. Dalam penelitian ini, turnover intention diukur melalui tiga indikator, yaitu berpikir untuk meninggalkan perusahaan, mencari pekerjaan lain, dan membandingkan pekerjaan saat ini dengan alternatif pekerjaan yang tersedia. Ketiga indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kecenderungan karyawan mempertimbangkan perpindahan kerja.

Hubungan Antarvariabel

Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara teoretis dapat berkaitan dengan turnover intention melalui pengalaman kerja, interaksi sosial, dan persepsi karyawan terhadap organisasi. Lee dan Jang (2020) menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan niat keluar dapat melibatkan kondisi psikologis karyawan, sehingga pengaruhnya tidak selalu bersifat langsung. Namun, hasil penelitian terdahulu tidak selalu konsisten karena perbedaan karakteristik responden dan konteks organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini menguji tiga hipotesis: (H1) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention; (H2) budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention; dan (H3) lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention. Pengujian empiris diperlukan untuk mengetahui apakah hubungan yang diperkirakan secara teoretis tersebut didukung oleh data karyawan generasi milenial di PT JM Group Cabang Lemabang Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (work environment) dan budaya organisasi terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial di PT JM Group Cabang Lemabang Palembang. Populasi penelitian mencakup karyawan generasi milenial yang bekerja pada perusahaan tersebut, dengan sampel sebanyak 90 responden. Pemilihan responden didasarkan pada

kesesuaian karakteristik mereka dengan tujuan penelitian, yaitu karyawan yang termasuk dalam kategori generasi milenial. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang memuat pernyataan mengenai lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X1), budaya organisasi sebagai variabel independen kedua (X2), dan turnover intention sebagai variabel dependen (Y). Lingkungan kerja mencakup kondisi tempat kerja serta hubungan antarpegawai dan pimpinan, sedangkan budaya organisasi berkaitan dengan nilai, norma, dan pola perilaku dalam organisasi. Adapun turnover intention mengacu pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap setiap variabel penelitian. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan turnover intention, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengevaluasi masing-masing variabel independen dan uji F untuk mengevaluasi pengaruh kedua variabel secara bersama-sama. Koefisien regresi dan koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk menjelaskan arah hubungan serta proporsi variasi turnover intention yang dapat diterangkan oleh model.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.203	2.193		9.679	.000
	Work Environment	-.254	.078	-.225	-1.526	.204
	Budaya Organisasi	-.319	.145	-.153	-1.313	.198

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki koefisien regresi negatif terhadap turnover intention. Koefisien lingkungan kerja sebesar -0,254 menunjukkan bahwa peningkatan skor lingkungan kerja berkaitan dengan penurunan turnover intention, dengan asumsi variabel lain konstan. Demikian pula, koefisien budaya organisasi sebesar -0,319 menunjukkan arah hubungan negatif. Namun, berdasarkan nilai signifikansi yang dilaporkan dalam Tabel 1, kedua variabel belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.

Dengan demikian, arah hubungan negatif tersebut belum dapat diinterpretasikan sebagai bukti bahwa perbaikan lingkungan kerja atau budaya organisasi secara langsung menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan penelitian terdahulu. Pengujian ini meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.203	2.193		9.679	.000
	Work Environment	-.254	.078	-.225	-1.526	.204
	Budaya Organisasi	-.319	.145	-.153	-1.313	.198

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 2, pengujian parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t = -1,526 dengan signifikansi 0,204, sedangkan budaya organisasi memiliki nilai t = -1,313 dengan signifikansi 0,198. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada batas 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan angka signifikansi yang dilaporkan, hipotesis pertama dan kedua tidak memperoleh dukungan empiris yang memadai. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian belum menemukan bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja maupun budaya organisasi secara individual berpengaruh terhadap turnover intention karyawan generasi milenial di PT JM Group Cabang Lemabang Palembang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.974	2	45.987	2.254	.068[b]
	Residual	1224.481	87	14.074		
	Total	1316.456	89			

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian simultan pada Tabel 3 menunjukkan nilai F sebesar 2,254 dengan signifikansi 0,068. Karena nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Artinya, kombinasi kedua variabel tersebut belum memberikan bukti statistik yang cukup untuk menjelaskan kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan pada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hasil ini tidak berarti bahwa kedua variabel sama sekali tidak relevan, tetapi menunjukkan bahwa pengaruh simultannya belum dapat dibuktikan secara statistik berdasarkan model dan data yang digunakan.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara variabel, dengan nilai berkisar antara -1 hingga 1. Nilai yang mendekati 1 atau -1 menunjukkan hubungan linear yang kuat, baik positif maupun negatif, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan linear yang lemah. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264[a]	.070	.048	3.752

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4, koefisien korelasi sebesar 0,264 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan turnover intention tergolong lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,070 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan 7% variasi turnover intention dalam model penelitian, sedangkan 93% sisanya berkaitan dengan faktor-faktor di luar model. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan penjelasan model masih terbatas. Faktor lain, seperti kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, kompensasi, dukungan organisasi, dan peluang pengembangan karier, dapat dipertimbangkan dalam penelitian berikutnya, tetapi pengaruhnya terhadap responden penelitian ini belum dapat disimpulkan tanpa pengujian tambahan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian belum memberikan bukti yang cukup bahwa lingkungan kerja secara individual berpengaruh terhadap turnover intention karyawan generasi milenial di

PT JM Group Cabang Lemabang Palembang. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kondisi tempat kerja dan hubungan interpersonal tidak selalu tercermin secara langsung dalam niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Salah satu kemungkinan yang perlu diteliti lebih lanjut adalah bahwa keputusan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja, kepuasan kerja, dukungan pimpinan, dan peluang karier. Penjelasan tersebut merupakan kemungkinan teoretis, bukan penyebab yang telah dibuktikan oleh data penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan Rokhayati et al. (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif tetapi tidak signifikan dengan turnover intention pada karyawan CV Hero Housewares. Dunan dan Novita (2024) juga melaporkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Bumi Jaya Transindo Sejahtera. Sebaliknya, Zuhri dan Andriani (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dalam konteks perusahaan yang mereka teliti.

Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan niat berpindah kerja dapat bervariasi menurut karakteristik organisasi, kondisi pekerjaan, dan karakteristik karyawan. Secara praktis, perusahaan tetap perlu mengevaluasi kenyamanan fasilitas, beban kerja, hubungan dengan pimpinan, dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Namun, rekomendasi tersebut merupakan langkah evaluatif yang relevan, bukan bukti bahwa perbaikan lingkungan kerja saja akan menurunkan turnover intention. Kontribusi temuan ini terletak pada pemberian bukti empiris kontekstual bahwa hubungan yang secara teoretis diharapkan negatif belum tentu signifikan pada setiap organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention

Budaya organisasi juga belum terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai, norma, dan pola perilaku organisasi belum dapat dinyatakan sebagai faktor yang secara mandiri menjelaskan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ada kemungkinan bahwa karyawan mempertimbangkan faktor lain selain budaya organisasi ketika mengevaluasi keberlanjutan hubungan kerja. Akan tetapi, penelitian ini tidak menguji mekanisme tersebut secara langsung sehingga penjelasan mengenai faktor perantara atau faktor alternatif masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Hasil ini sejalan dengan Dunan dan Novita (2024), yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada konteks perusahaan yang berbeda. Namun, hasil tersebut tidak berarti budaya organisasi tidak penting bagi pengelolaan sumber daya manusia. Li et al. (2024), melalui penelitian terhadap pekerja sosial di Tiongkok, menunjukkan bahwa kesesuaian budaya organisasi dengan karyawan berperan sebagai faktor kontekstual dalam hubungan antara kepuasan terhadap gaji dan turnover intention.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi mungkin bergantung pada kesesuaian nilai dan interaksinya dengan faktor pekerjaan lainnya, bukan semata-mata pada keberadaan budaya organisasi itu sendiri. Implikasinya, perusahaan perlu mengevaluasi apakah nilai-nilai yang diterapkan benar-benar tercermin dalam komunikasi, penghargaan terhadap kontribusi, kerja sama, dan kesempatan pengembangan karyawan. Penelitian lanjutan dapat menguji apakah kesesuaian individu dengan organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi membantu menjelaskan hubungan tersebut. Dengan demikian, temuan ini memperkaya pembahasan mengenai budaya organisasi dengan menunjukkan perlunya pengujian berdasarkan konteks dan mekanisme yang lebih spesifik.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, ketika ditempatkan dalam satu model, belum cukup menjelaskan niat karyawan generasi milenial untuk meninggalkan perusahaan. Daya jelas model yang terbatas juga mengindikasikan bahwa terdapat variasi turnover intention yang belum terakomodasi oleh variabel penelitian. Meskipun demikian, hal tersebut tidak serta-merta membuktikan bahwa faktor lain tertentu merupakan penyebab utama niat keluar karyawan.

Temuan ini konsisten dengan Dunan dan Novita (2024), yang melaporkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada perusahaan yang mereka teliti. Sementara itu, Meese et al. (2024) menemukan bahwa faktor seperti kelelahan kerja, kepercayaan terhadap pimpinan, dukungan organisasi, rasa memiliki, dan penghargaan lebih kuat dalam menjelaskan

variasi turnover intention di antara tenaga kerja kesehatan yang mereka teliti. Perbedaan konteks tersebut perlu diperhatikan, tetapi hasilnya memberikan dasar untuk mempertimbangkan variabel tambahan dalam penelitian selanjutnya.

Secara manajerial, perusahaan dapat melakukan evaluasi yang lebih menyeluruh terhadap pengalaman kerja karyawan, termasuk kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan kesempatan pengembangan karier. Secara akademik, kontribusi penelitian ini adalah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak selalu cukup untuk menjelaskan turnover intention dalam konteks perusahaan ritel yang diteliti. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan variabel tambahan, memperluas jumlah dan karakteristik responden, serta menguji kemungkinan hubungan tidak langsung agar pemahaman mengenai niat berpindah kerja menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya memahami turnover intention pada karyawan generasi milenial perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai aspek pengalaman kerja, bukan hanya lingkungan kerja dan budaya organisasi. Belum signifikannya kedua variabel dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan keduanya dalam menjelaskan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan masih terbatas pada konteks PT JM Group Cabang Lemabang Palembang. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris kontekstual yang memperlihatkan bahwa hubungan yang secara teoretis diperkirakan dapat menekan turnover intention tidak selalu terbukti secara statistik pada setiap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi strategi retensi karyawan secara lebih komprehensif, termasuk mempertimbangkan kompensasi, kepuasan kerja, beban kerja, dukungan pimpinan, dan peluang pengembangan karier. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi fokus penelitian lanjutan untuk memperluas pemahaman mengenai turnover intention dan membantu organisasi merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Airlangga, E. H., & Sari, R. L. (2022). Retaining millennial employees in the workplace: A literature review. Journal of Business Studies and Management Review, 6(1). https://doi.org/10.22437/jbsmr.v6i1.22224

Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: A systematic review. Cogent Business & Management, 11(1), Article 2340129. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129

Bolt, E. E. T., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. International Journal of Management Reviews, 24(4), 555-576. https://doi.org/10.1111/ijmr.12294

Dunan, H., & Novita, F. R. (2024). The influence of organizational culture, work environment, and workload on turnover intention of employees PT. Bumi Jaya Transindo Sejahtera. Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues, 3(2), 493-503. https://doi.org/10.55047/marginal.v3i2.1071

Hald, E. J., Gillespie, A., & Reader, T. W. (2021). Causal and corrective organisational culture: A systematic review of case studies of institutional failure. Journal of Business Ethics, 174(2), 457-483. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04620-3

Hardcopf, R., Liu, G., & Shah, R. J. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. International Journal of Production Economics, 235, Article 108060. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108060

Hur, Y. (2025). Assessing the effects of workplace contextual factors on turnover intention: Evidence from U.S. federal employees. Public Organization Review, 25, 193-213. https://doi.org/10.1007/s11115-024-00784-y

Kaffaso, Y. V. S., & Mahyuni, L. P. (2024). Antecedents of turnover intention in millennial employees: Employee engagement and organizational culture as mediation variables. International Journal of Science and Society, 6(2). https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i2.1138

Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture-work-health model. Western Journal of Nursing Research, 42(2). https://doi.org/10.1177/0193945919839189

Li, X., Yuan, Y., & He, X. (2024). The role of job satisfaction and organizational culture match in the relationship between pay satisfaction and turnover intention: A moderated mediation model. International Social Work, 67(6). https://doi.org/10.1177/00208728241255310

Li, Y., Song, Y., Yang, Y., & Huan, T.-C. (2023). Exploring the influence of work values on millennial hospitality employees' turnover intentions: An empirical assessment. Current Issues in Tourism, 26(10), 1635-1651. https://doi.org/10.1080/13683500.2022.2062307

Meese, K. A., Boitet, L. M., Sweeney, K. L., Gorman, C. A., Nassetta, L. B., Patel, N., & Rogers, D. A. (2024). Don't go: Examining the relationships between meaning, work environment and turnover intention across the entire healthcare team. Journal of Multidisciplinary Healthcare, 17, 353-366. https://doi.org/10.2147/JMDH.S437816

Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. Management and Entrepreneurship: Trends of Development. https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05

Rokhayati, I., Fatwa, Z., Herwiek Dyah, L., & Etika, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention.

Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 20(1), 11-20. https://doi.org/10.55303/mimb.v20i1.171

Salvador, M., Moreira, A., & Pitacho, L. (2022). Perceived organizational culture and turnover intentions: The serial mediating effect of perceived organizational support and job insecurity. Social Sciences, 11(8), Article 363. https://doi.org/10.3390/socsci11080363

Sinisterra, L., Peñalver, J., & Salanova, M. (2024). Connecting the organizational incomes and outcomes: A systematic review of the relationship between talent management, employee engagement, and turnover intention. Frontiers in Psychology, 15, Article 1439127. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439127

Soedira, V. N., Husniati, R., & Rialmi, Z. (2021). The influence of career development and work environment on the turnover intention of employee millennial who lives in RW 10, Depok Village, Depok City. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 9(2), 41-50. https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.457

Sukmasari, A. (2021). Factor that affect turnover intention in millennial employees. Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business, 1(1), 1-10. https://doi.org/10.54373/ifijeb.v1i1.8

Swastiti, P. I., Pracoyo, A., Harun, P., & Wardani, D. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions (Studi pada karyawan tetap generasi milenial di Jabodetabek). Jurnal Keuangan dan Perbankan, 21(1), 99-112. https://doi.org/10.35384/jkp.v21i1.626

Winata, A., & Martdianty, F. (2022). Effects of supportive work environment, person-organization fit and organizational engagement on digital industry's employees turnover intention. In Proceedings of the 4th International Conference on Economics, Business and Economic Education Science (ICE-BEES 2021). EAI. https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316816

Yuniasanti, R., Sandiasih, K. M., Anggraeni, D. S., Prahara, S. A., & Hamzah, H. B. (2023). Work stress and turnover intention in millennial employees: The mediating role of supervisor support. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 12(1). https://doi.org/10.30996/persona.v12i1.9385

Zuhri, A. F. S., & Andriani, D. (2024). Uncovering the global impact of measuring stress, workload, and environment on turnover intentions. Academia Open, 9(1). https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.7889