

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan, terutama dalam menghadapi dinamika bisnis yang selalu berubah. Pengelolaan SDM yang efektif dapat membawa dampak positif terhadap tingkat *turnover* karyawan. PT Bhumi Phala Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan tingginya *turnover intention*. Berdasarkan data, tingkat *turnover* perusahaan ini pada tahun 2020 tercatat sebesar 13,01%, menurun menjadi 10,98% di tahun 2021, namun kembali naik di tahun 2022 menjadi 13,51%. Pada tahun 2023 dimana data yang diperoleh adalah hingga bulan september 2023 diperoleh nilai *turnover*nya adalah sebesar 12,77%.

Dari fenomena yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik, keseimbangan kerja-kehidupan, dan disiplin kerja terhadap niat untuk berpindah kerja. Fenomena ini dijelajahi melalui metode kuesioner, dengan pengumpulan data dilakukan melalui angket yang disebar kepada sejumlah karyawan di perusahaan terkait. Teknik analisa yang akan digunakan adalah dengan menggunakan metode SEM-PLS.

Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kedisiplinan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja. Artinya, semakin kuat pengaruh dari lingkungan kerja non-fisik, keseimbangan kerja-kehidupan, dan disiplin kerja, maka semakin rendah kecenderungan karyawan di PT. Bhumi Phala Perkasa untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi manajemen perusahaan. Temuan-temuan yang diperoleh dapat mendukung PT Bhumi Phala Perkasa dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan melalui perbaikan lingkungan kerja non fisik, keseimbangan kerja-hidup, dan peningkatan disiplin kerja. Secara umum, hasil penelitian ini memungkinkan organisasi untuk mengenali dan mengidentifikasi kebutuhan serta keinginan karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi menyeluruh dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di masa mendatang.

Kata Kunci: *turnover intention*, lingkungan kerja non fisik, *worklife balance*, disiplin kerja.