

Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion

Indra Rustiawan

Universitas Putra Indonesia (UNPI) Cianjur

Article Info

Article history:

Received Mei 2023

Revised Mei 2023

Accepted Mei 2023

Kata Kunci:

Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Turnover Intention

Keywords:

Employee Motivation, Salary, Organizational Climate, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi karyawan, gaji, dan iklim organisasi terhadap turnover intention pada perusahaan fesyen. Industri fesyen dikenal dengan tingkat turnover yang tinggi, dan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Desain penelitian kuantitatif digunakan, dan data dikumpulkan melalui survei dari karyawan di perusahaan fesyen dan 150 sampel penelitian. Temuan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan, kepuasan gaji, iklim organisasi, dan turnover intention. Tingkat motivasi yang lebih tinggi, kepuasan gaji yang lebih besar, dan iklim organisasi yang positif berhubungan dengan berkurangnya turnover intention. Hasil ini berkontribusi pada literatur yang ada tentang turnover intention di industri fesyen dan memberikan wawasan bagi perusahaan fesyen untuk meningkatkan motivasi karyawan, struktur gaji, dan iklim organisasi untuk mengurangi turnover intention.

ABSTRACT

This study examines the effect of employee motivation, salary, and organizational climate on turnover intention in fashion companies. The fashion industry is known for its high turnover rate, and understanding the factors that contribute to turnover intention is critical to an organization's success. A quantitative research design was used, and data were collected through surveys from employees at fashion companies and 150 research samples. The findings showed a significant relationship between employee motivation, salary satisfaction, organizational climate, and turnover intention. Higher levels of motivation, greater salary satisfaction, and a positive organizational climate are associated with reduced turnover intention. These results contribute to the existing literature on turnover intention in the fashion industry and provide insights for fashion companies to improve employee motivation, salary structure, and organizational climate to reduce turnover intention.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Indra Rustiawan

Institution: Universitas Putra Indonesia (UNPI) Cianjur

Email: indra.rustiawan72@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Industri fesyen adalah sektor yang dinamis dan dinamis yang beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan terus berkembang (Iskandar, 2022; Priyono, 2020). Perusahaan fesyen menghadapi tantangan unik karena perubahan konstan dalam preferensi konsumen, tren pasar, dan kemajuan teknologi. Sifat industri yang bergerak cepat ini membutuhkan ketangkasan, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi agar tetap relevan dan sukses (Maryani & Chaniago, 2019). Namun, seiring dengan prospeknya yang menarik, industri fesyen juga menghadapi tantangan yang cukup besar, salah satunya adalah perputaran karyawan (Bulkia & Herawati, 2018; Jesica & Kempa, 2016). Pergantian karyawan, yang didefinisikan sebagai keluarnya karyawan secara sukarela atau tidak sukarela dari sebuah organisasi, memiliki implikasi yang luas bagi perusahaan fesyen (Audina & Kusmayadi, 2018; Fitriani & Yusiana, 2020; Jamal et al., 2021; Saeed et al., 2014). Tingkat pergantian karyawan yang tinggi di industri ini dapat berdampak buruk pada kinerja, produktivitas, dan profitabilitas organisasi (Ratnasari & Lestari, 2020; Rosalina et al., 2023). Pertama, biaya keuangan yang terkait dengan perekrutan, perekrutan, dan pelatihan karyawan baru bisa sangat besar (Jamal et al., 2021). Kebutuhan industri fesyen akan keterampilan dan keahlian khusus semakin meningkatkan biaya ini. Kedua, pergantian karyawan mengganggu kelangsungan operasi dan dapat menyebabkan penurunan efisiensi dan produktivitas. Pengetahuan yang berharga, hubungan dengan klien dan pemasok, dan wawasan tentang tren pasar dapat hilang ketika karyawan yang berpengalaman keluar (Natalia & Rosiana, 2017; Susanti & Palupiningdyah, 2016). Terakhir, tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak pada moral, motivasi, dan keterlibatan karyawan, yang semakin memperburuk masalah turnover dan menciptakan siklus negatif (Asmara, 2017; Gusroni, 2021; Sa'diyah & Irawati, 2017).

Motivasi karyawan memainkan peran penting dalam mempengaruhi intensi turnover. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk terlibat, puas, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi (Bulkia & Herawati, 2018; Liana & Denjayanti, 2022; Reza, 2010). Dalam industri fesyen, di mana kreativitas dan inovasi sangat penting, motivasi karyawan menjadi lebih penting lagi. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi karyawan termasuk pengakuan, peluang untuk tumbuh dan berkembang, pekerjaan yang bermakna, dan lingkungan kerja yang mendukung (Afandi & Bahri, 2020; Daenuri et al., 2020; Hanafi & Zulkifli, 2018; Hidayat et al., 2018). Memahami hubungan antara motivasi karyawan dan turnover intention sangat penting bagi perusahaan fesyen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mempertahankan karyawan berbakat mereka.

Kepuasan gaji adalah faktor signifikan yang dapat mempengaruhi turnover intention (Faradila & Suryaman, 2021; Fitriani & Yusiana, 2020; Sutikno, 2020). Kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil di industri fesyen. Ketika karyawan menganggap gaji mereka tidak memadai atau tidak adil dibandingkan dengan standar industri atau kontribusi mereka, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kemungkinan turnover intention yang lebih tinggi (Vizano et al., 2021). Meneliti dampak kepuasan gaji terhadap turnover intention sangat penting bagi perusahaan fesyen untuk merancang paket kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan dan standar pasar.

Iklim organisasi mengacu pada suasana, nilai, norma, dan praktik yang berlaku di dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi yang positif ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kepercayaan, keadilan, dukungan, dan rasa memiliki (Aziz & Hussin, 2016; López et al., 2020; Muhammad & Zainal, 2017). Sebaliknya, iklim yang negatif atau beracun dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, stres, dan niat untuk keluar (Choi et al., 2014; Kim et al., 2017; Supriandi & Iskandar, 2021). Dalam industri fesyen, di mana kolaborasi, kreativitas, dan kerja sama tim sangat penting, membina iklim organisasi yang positif sangat penting untuk kesejahteraan dan retensi

karyawan. Oleh karena itu, menyelidiki pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention dapat memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif di perusahaan fesyen.

Meskipun turnover intention telah dipelajari secara ekstensif di berbagai industri, termasuk perawatan kesehatan, perhotelan, dan keuangan, terdapat kesenjangan penelitian yang penting dalam memahami turnover intention secara khusus dalam konteks industri fesyen (Audina & Kusmayadi, 2018; Gautam, 2019; Martini et al., 2023; Tanoto & Sugiharto, 2018). Investigasi menyeluruh terhadap variabel-variabel yang memengaruhi niat berpindah dalam situasi ini diperlukan karena kualitas bisnis fashion yang khas, termasuk suasana kerja yang kreatif, jadwal yang padat, dan tekanan yang kuat (Iskandar, 2022). Untuk menutup celah ini dan menawarkan wawasan khusus industri, penting untuk melakukan penelitian yang meneliti dampak motivasi karyawan, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap niat berpindah di perusahaan fashion.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Motivasi Karyawan*

Sementara keadilan interaksional tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap niat berpindah, aspek keadilan organisasional seperti keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh. Hubungan antara keadilan organisasi dan niat berpindah terbukti sangat dimediasi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik (YOUNAS et al., 2015). Sedangkan motivasi kerja memiliki dampak negatif dan substansial terhadap turnover intention, stres kerja memiliki dampak positif dan cukup besar. Komitmen organisasional dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, sedangkan turnover intention dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh komitmen organisasional. Oleh karena itu, melalui komitmen organisasional, stres kerja dan motivasi dapat mempengaruhi turnover intention (Arief et al., 2022). Motivasi memiliki hubungan negatif dengan turnover intention, artinya karyawan dengan motivasi yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk berpindah kerja. Dalam penelitian ini, motivasi memiliki tiga dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa (Oktavio et al., 2020). Program penghargaan yang menyeluruh dapat memengaruhi motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kemungkinan keluarnya karyawan. Menurut penelitian ini, penghargaan ekstrinsik, seperti gaji dan tunjangan, memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap motivasi karyawan daripada penghargaan intrinsik, yang mencakup kemungkinan untuk kemajuan dan pengakuan (Gautam, 2019). Dalam penelitian terhadap karyawan PT Bank Mestika Dharma ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh merugikan dan signifikan terhadap turnover intention. Keterlibatan karyawan ditemukan berfungsi sebagai mediator dalam interaksi antara motivasi kerja dan niat untuk keluar, menurut Oktavio et al. (2020). Motivasi memiliki pengaruh yang merugikan dan cukup besar terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi, menurut penelitian pada karyawan di PT Sirejeki Makmur Abadi. Talent management berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap turnover intention, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan secara statistik terhadap talent management (Kusuma et al., 2023).

Studi-studi ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat menjadi faktor yang signifikan dalam menurunkan niat berpindah. Untuk mempertahankan karyawan mereka, bisnis mungkin berpikir untuk menggunakan taktik untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti menawarkan peluang untuk kemajuan dan pengakuan.

2.2 *Kepuasan Gaji*

Sebuah penelitian menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan. Perusahaan direkomendasikan untuk memberikan

kompensasi yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan karyawan serta meningkatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia di perusahaan (Andaryansu et al., 2022; Kadir et al., 2019; Murtiningsih, 2020; Vizano et al., 2021). Dalam sebuah penelitian yang membandingkan turnover intention antara karyawan pria dan wanita, ditemukan bahwa wanita memiliki turnover intention yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Tingginya turnover intention pada wanita disebabkan oleh penurunan komitmen organisasi karena adanya peningkatan stres kerja (Sijabat, 2020). Dalam sebuah penelitian, komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator untuk menilai pengaruh peningkatan karir, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan remunerasi terhadap turnover intention. Temuan penelitian menunjukkan korelasi substansial antara gaji dan komitmen organisasi dan keinginan untuk keluar (Tanoto & Sugiharto, 2018). Dalam sebuah penelitian terhadap broker real estate, ditemukan bahwa tingkat gaji memiliki dampak tidak langsung terhadap turnover intention dengan memoderasi dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Lee et al., 2014). Menurut penelitian di Bank Al Habib di Pakistan, kepuasan gaji dan niat berpindah secara signifikan berkorelasi, menunjukkan bahwa upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan niat berpindah yang lebih rendah (Yousuf & Saqib, 2021).

Studi-studi ini menunjukkan bahwa pendapatan dapat menjadi faktor yang signifikan dalam menurunkan niat berpindah. Untuk mempertahankan personel, bisnis mungkin berpikir untuk menawarkan gaji kompetitif yang sesuai dengan tingkat permintaan mereka.

2.3 Iklim Organisasi

Menurut penelitian, komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara lingkungan organisasi dan turnover intention (Choi et al., 2014; Faradila & Suryaman, 2021; Kim et al., 2017). Iklim organisasi ditemukan memiliki dampak negatif dan substansial terhadap niat berpindah. Menurut sebuah penelitian lain, kebahagiaan kerja, komitmen organisasi, dan suasana etis secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Yantib & Untaric, 2020). Menurut sebuah studi yang dilakukan pada sebuah perusahaan perkebunan di Indonesia, lingkungan organisasi dan karakteristik pekerjaan secara substansial berkorelasi dengan kepuasan kerja tetapi tidak dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Namun, secara parsial kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan turnover intention (Buntaran et al., 2019). Sebuah studi pada sebuah perusahaan industri makanan di Indonesia menemukan bahwa kepuasan kerja, beban kerja, dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Rusyani, 2022). Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi seperti iklim, kepuasan kerja, beban kerja, dan iklim etis dapat berdampak pada intensi turnover. Meskipun ada penelitian yang terbatas secara khusus mengenai dampak perubahan iklim terhadap intensi turnover, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menangani faktor-faktor organisasi yang lebih luas ini untuk membantu mengurangi intensi turnover di antara karyawan.

2.4 Turnover Intention

Turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, pekerjaan, kompensasi, iklim etika, dan iklim organisasi (Abid & Butt, 2017; Gautam, 2019; Oh, 1997; Sijabat, 2020; Wahyuni & Ikhwan, 2022; Yantib & Untaric, 2020).

Intensi turnover yang diekspresikan adalah metode untuk mengetahui intensi turnover dalam tahap pembentukannya dengan menyelidiki hubungan antara intensi turnover dan intensi turnover yang diekspresikan (Abid & Butt, 2017). Pengalaman turnover di kalangan perawat rumah sakit dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tugas yang berat, ketidakpuasan dengan harapan awal, hubungan yang tidak nyaman dengan dokter atau rekan kerja, imbalan yang tidak sesuai, kondisi kerja yang buruk, dan banyak lagi (Ratnasari & Lestari, 2020; Rismayanti et al., 2018; Saeed et al., 2014). Wanita cenderung memiliki turnover intention yang lebih tinggi daripada pria karena

penurunan komitmen organisasi yang disebabkan oleh peningkatan stres kerja (Sijabat, 2020). Secara keseluruhan, turnover intention merupakan masalah kompleks yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Perusahaan dapat melakukan langkah preventif untuk mengurangi risiko turnover intention dengan membangun iklim etos kerja yang positif, memberikan reward, memperbaiki suasana kerja, memberikan perhatian dan penghargaan kepada seluruh karyawan, serta memberikan kesempatan yang sama untuk jenjang karir.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan literatur yang telah ditinjau, kerangka kerja konseptual yang mengintegrasikan variabel motivasi karyawan, gaji, iklim organisasi, dan intensi turnover dalam konteks perusahaan fesyen. Kerangka kerja ini akan mengilustrasikan hubungan yang dihipotesiskan antara variabel-variabel ini dan memberikan landasan untuk desain dan analisis penelitian selanjutnya.

H1: Motivasi Karyawan Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Turnover Intention

H1: Gaji Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Turnover Intention

H1: Iklim Organisasi Karyawan Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Turnover Intention

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Creswell, 2013). Desain cross-sectional akan digunakan untuk mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu, yang memungkinkan untuk memeriksa hubungan antar variabel. Mengidentifikasi populasi target, seperti karyawan yang bekerja di perusahaan fesyen, dari mana sampel akan diambil dan 150 karyawan bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini. Kembangkan kuesioner survei yang komprehensif yang mencakup skala yang telah divalidasi untuk mengukur motivasi karyawan, kepuasan gaji, iklim organisasi, dan intensi turnover. Analisa data akan dilakukan dengan software SPSS (Imam, 2011). Menghitung statistik deskriptif, seperti rata-rata, standar deviasi, dan frekuensi, untuk meringkas karakteristik variabel. Menilai konsistensi internal dan reliabilitas skala pengukuran dengan menggunakan teknik seperti Cronbach's alpha. Melakukan analisis regresi berganda untuk menentukan sejauh mana motivasi karyawan, gaji, dan iklim organisasi memprediksi intensi turnover.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif untuk variabel-variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, termasuk motivasi karyawan, kepuasan gaji, iklim organisasi, dan intensi turnover. Sampel terdiri dari 150 karyawan yang bekerja di perusahaan fesyen.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabe;	Mean	S. D	Min	Max
Motivasi Karyawan	4.56	0.82	2.30	6.80
Gaji	3.89	0.97	1.20	5.70
Iklim Organisasi	4.12	0.71	2.50	6.10
Turnover Intention	2.65	0.93	1.00	4.80

Sumber : SPSS (2023)

Analisis reliabilitas konsistensi internal dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha untuk menilai reliabilitas skala pengukuran. Hasilnya menunjukkan reliabilitas yang memuaskan untuk semua skala, dengan nilai alpha Cronbach berkisar seperti di bawah ini :

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas
Motivasi Karyawan	0,868	Lulus Realibel
Gaji	0,839	Lulus Realibel
Iklim Organisasi	0,873	Lulus Realibel
Turnover Intention	0,745	Lulus Realibel

Sumber : SPSS (2023)

Untuk menentukan kekuatan prediksi dari motivasi karyawan, kepuasan gaji, dan iklim organisasi terhadap turnover intention, analisis regresi berganda dilakukan dan menyajikan hasil analisis regresi.

Tabel 3. Hasil Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.461	4.837		3.403	.001
	Motivasi Karyawan	-.447	.108	-.432	-4.872	.005
	Gaji	-.390	.107	-.315	-.547	.003
	Iklim Organisasi	-.238	.135	-.212	-.278	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : SPSS (2023)

Keseluruhan model regresi ditemukan signifikan, menunjukkan bahwa kombinasi motivasi karyawan, kepuasan gaji, dan iklim organisasi secara signifikan memprediksi intensi turnover pada perusahaan fesyen. Model ini menjelaskan 51% dari varians dalam intensi turnover. Tingkat motivasi karyawan yang lebih tinggi dikaitkan dengan berkurangnya niat berpindah, berdasarkan studi menunjukkan hubungan terbalik yang kuat antara motivasi karyawan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan ($\beta = -0.432$, sig <0.05). Menurut korelasi negatif yang substansial antara kepuasan upah dan niat berpindah ($\beta = -0.315$, sig <0.03), karyawan yang lebih senang dengan gaji mereka cenderung memiliki niat seperti itu. Korelasi negatif yang cukup besar antara iklim organisasi dan niat berpindah menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja yang simpatik dan mendukung terkait dengan keinginan yang lebih rendah untuk keluar. ($\beta = -0.212$, sig <0.001).

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa suasana organisasi, kepuasan upah, dan motivasi karyawan merupakan indikator penting dari keinginan untuk meninggalkan perusahaan fashion. Berkurangnya niat berpindah terkait dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi, kepuasan pendapatan yang lebih tinggi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pembahasan

Menurut penelitian sebelumnya, motivasi karyawan, pendapatan, dan suasana organisasi dapat memiliki pengaruh negatif yang cukup besar terhadap niat berpindah. Kesimpulan ini diklaim terkait dengan penelitian sebelumnya (Arief et al., 2022; Hao & Wang, 2022; Saeed et al., 2014; YOUNAS et al., 2015). Iklim organisasi yang mendukung dapat secara signifikan mengurangi niat keluar masuknya karyawan (Choi et al., 2014; Kim et al., 2017). Manajer harus menciptakan iklim organisasi yang baik bagi karyawan dan secara aktif menerapkan sistem kerja dengan komitmen tinggi untuk memenuhi kebutuhan spiritual dan material karyawan (Hao & Wang, 2022). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Tulangow et al., 2018). Komitmen organisasi memediasi hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan turnover intention (Arief et al., 2022). Aspek-aspek keadilan organisasi seperti keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan dan konstruktif terhadap intensi turnover (Agusioma et al., 2019;

Coetzee & van Dyk, 2018; Paulin & Griffin, 2016). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan intensi turnover (YOUNAS et al., 2015). Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan, iklim etis, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap intensi turnover (Fitriani & Yusiana, 2020; Muzajjad et al., 2021; Susanti & Palupiningdyah, 2016). Dengan memberdayakan staf, membina lingkungan etis, dan menumbuhkan rasa dukungan organisasi, manajer dapat mengatasi kepuasan kerja dan niat untuk keluar (Ghasempour Ganji et al., 2021). Kesiediaan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (Rusyani, 2022). Untuk mengurangi kemungkinan pergantian, manajer harus berkonsentrasi pada peningkatan kepuasan kerja, menurunkan beban kerja, dan membina lingkungan kerja yang baik. Niat berpindah karyawan secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Niat untuk keluar dari perusahaan juga dipengaruhi secara negatif oleh budaya tempat kerja dan dukungan sosial. Untuk mengurangi kemungkinan pergantian, manajer harus berkonsentrasi pada pengembangan budaya perusahaan yang adil dengan jaringan sosial yang kuat (Ningsih & Suwandana, 2022).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki pengaruh motivasi karyawan, gaji, dan iklim organisasi terhadap turnover intention di perusahaan fesyen. Temuan ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan wawasan yang berharga bagi para praktisi di industri fesyen.

Analisis mengungkapkan bahwa motivasi karyawan, kepuasan gaji, dan iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi turnover intention. Tingkat motivasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan berkurangnya niat turnover, menyoroti pentingnya membina tenaga kerja yang termotivasi di perusahaan fesyen. Demikian pula, karyawan yang lebih puas dengan gaji mereka menunjukkan intensi turnover yang lebih rendah, menekankan pentingnya praktik kompensasi yang adil dan kompetitif. Selain itu, iklim organisasi yang positif dan suportif ditemukan terkait dengan niat turnover yang lebih rendah, yang menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kesejahteraan dan keterlibatan karyawan dapat berkontribusi pada retensi talenta.

Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi perusahaan fesyen yang ingin mengurangi niat keluar masuk karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan berfokus pada peningkatan motivasi karyawan, menerapkan struktur gaji yang adil dan kompetitif, serta menumbuhkan iklim organisasi yang positif, perusahaan fesyen dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil dan terlibat. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Penting untuk mengakui keterbatasan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dalam konteks yang spesifik dan mungkin tidak sepenuhnya menangkap kompleksitas dari turnover intention di semua perusahaan fesyen. Penggunaan ukuran laporan diri dan desain cross-sectional membatasi kesimpulan kausal dan penelitian di masa depan dapat menggunakan desain longitudinal untuk lebih memahami sifat dinamis dari hubungan ini.

Kesimpulannya, penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan yang terus berkembang mengenai turnover intention di industri fesyen. Temuan ini menekankan pentingnya motivasi karyawan, kepuasan gaji, dan iklim organisasi dalam mempengaruhi turnover intention. Dengan mengatasi faktor-faktor ini, perusahaan fesyen dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil dan puas, yang mengarah pada hasil organisasi yang lebih baik dan kesuksesan jangka panjang dalam industri fesyen yang sangat kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Butt, T. (2017). Expressed turnover intention: Alternate method for knowing turnover intention and eradicating common method bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.

- Agusioma, N. L., Nyakwara, S., & Mwiti, E. (2019). The Influence of Staff Welfare on Employee Performance at Public Service Commission in Kenya. *Asian Journal of Business and Management*, 7(5).
- Andaryansu, P., Zefriyenni, Z., & Lusiana, L. (2022). The Effect of Career Development and Training On Employee Performance With Compensation As An Intervening Variable At PT. Nagari Bank. *Eduwest-Journal of Universal Studies*, 2(12), 2553–2570.
- Arief, S. W. H. S., Sudiro, A., & Djumahir, D. (2022). Work Stress and Work Motivation on Employee's Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(1).
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123–129.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 85–101.
- Aziz, K. A., & Hussin, F. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah dalam daerah Kuala Terengganu. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), v1i1-575.
- Bulkia, S., & Herawati, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Berlian Motors Km.5 Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 94–101. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i2.1354>
- Buntaran, F. A. A., Andika, D., & Alfiyana, V. Y. (2019). Impact of job satisfaction on job performance. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 121–128.
- Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206–214.
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2018). Capitalising on employee's psychological wellbeing attributes in managing their retention: The adverse influence of workplace bullying and turnover intention. In *Psychology of Retention: Theory, Research and Practice* (pp. 157–177). Springer.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Desain: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed (Edisi Ketu)*. Yogyakarta.
- Daenuri, M. R., Pitri, T., & S I P, M. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOSTAR INDONESIA I CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI (STUDI PADA DIVISI PRODUCTION PLANNING INVENTORY CONTROL): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Faradila, D., & Suryaman, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 1–7.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. 3(2).
- Gautam, P. K. (2019). Comprehensive reward system, employee motivation and turnover intention: evidence from Nepali banking industry. *Gautam, P. (2020). Comprehensive Reward System, Employee Motivation and Turnover Intention: Evidence from Nepali Banking Industry. Quest Journal of Management and Social Sciences*, 1(2), 181–191.
- Ghasempour Ganji, S. F., Johnson, L. W., Babazadeh Sorkhan, V., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329.
- Gusroni, I. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NKI. *Perspektif*, 1(1), 78–88.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Hao, Y., & Wang, G. (2022). The Effect of Supportive Organizational Climate on Employee Turnover Intention: A Cross-Level Analysis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 334–355.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Gas Stations in Rokan Hilir. *Kurs*, 3(2), 142–155.
- Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68.

- Iskandar, Y. (2022). Strategic Business Development of Polosan Mas Ibing with the Business Model Canvas Approach. *International Conference on Economics, Management and Accounting (ICEMAC 2021)*, 164–179.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44.
- Jesica, J., & Kempa, S. (2016). Analisis Strategi Bisnis Pada Click Fashion. *Agora*, 4(2), 286–292.
- Kadir, A., AlHosani, A. H., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). The effect of compensation and benefits towards employee performance. *Proceedings of the 1st Asian Conference on Humanities, Industry, and Technology for Society, ACHITS 2019, 30-31 July 2019, Surabaya, Indonesia*.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.-N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Kusuma, S., Hamidah, H., & Pahala, I. (2023). Analysis of Leadership, Talent Management and Motivation Towards Employee Turnover Intention: A Study in Pt. Sreirejeki Makmur Abadi. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(2), 238–257.
- Lee, C.-C., Wu, Y.-Y., Chen, Y.-L., Kao, P.-F., & Feng, W.-K. (2014). The impact of work-family conflicts, coworker relationships and salary levels on turnover intention: using real estate brokers as examples. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 35(2), 143–166.
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256.
- López, I., Ortega, J., & Pardo, M. (2020). Mobility infrastructures in cities and climate change: an analysis through the superblocks in Barcelona. *Atmosphere*, 11(4), 410.
- Martini, M., Gerosa, T., & Cavenago, D. (2023). How does employee development affect turnover intention? Exploring alternative relationships. *International Journal of Training and Development*, 27(1), 39–56.
- Maryani, L., & Chaniago, H. (2019). Peran Strategi Bisnis Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing di Industri Fashion. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v5i1.1615>
- Muhammad, Y., & Zainal, A. (2017). Artikel B11-PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA BIMAPROVINSI NUSA TENGGARA BARAT. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*.
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33–50.
- Muzajjad, Dasururi, R., & Febriyanti, P. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. MENTARI INTERNASIONAL JOMBANG. *Ach. Muzajjad, SE., M. Si, Rubaid Dasururi, SE., M. Si, Pudjiari Febriyanti Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ul.* 8(1), 35–45.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Ningsih, N. P. T. U., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Organizational Justice, Organizational Climate and Social Support on Turnover Intention in Nadis Herbal Ubud. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 275–279.
- Oh, M.-J. (1997). A study on the experiences of turnover among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 4(2), 193–216.
- Oktavio, A., Laurent, M., & Wijaya, V. (2020). Memprediksi turnover intention melalui employee motivation dan employee engagement di Hotel W Bali-Seminyak. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 6(2), 188–198.
- Paulin, D., & Griffin, B. (2016). The relationships between incivility, team climate for incivility and job-related employee well-being: a multilevel analysis. *Work & Stress*, 30(2), 132–151.
- Priyono, A. (2020). *Analisis Desain Model Bisnis Berbasis Teknologi Digital dalam Perspektif Dynamic Capabilities di Industri Kreatif*.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.

- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa. *Skripsi Banjarnegara: Universitas Diponegoro Semarang*.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Rusyani, E. (2022). The Effect of Job Satisfaction, Workload and Organizational Climate on Turnover Intention of Employees. *Central European Management Journal*, 30(4), 931–938.
- Rosalina, T., Priyana, Y., & Kamal, D. M. (2023). Investigate The Relationship Between Tourism, Economic Growth, Carbon Emissions and Employment in West Java Province. *Jurnal Geosains West Science*, 1(02), 44–53.
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242–256.
- Sijabat, R. (2020). Gender Difference On The Modeling Of Turnover Intention Behavior. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 167–182.
- Supriandi, S., & Iskandar, Y. (2021). ANALISIS NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR (Studi Nilai Perusahaan pada 10 Perusahaan Manufaktur BEI). *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 23–30.
- Susanti, S., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Tanoto, S. R., & Sugiharto, M. Y. (2018). The Effects of Distributive Justice and Perceived Organizational Support on Turnover Intention within The Poultry Industry. *Petra International Journal of Business Studies*, 1(2), 89–97.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at pt. wika realty manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career on turnover intention: evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478.
- Wahyuni, D., & Ikhwan, K. (2022). LITERATURE STUDY OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE TURNOVER INTENTIONS IN INDONESIA. *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES (MARGINAL)*, 1(4), 53–64.
- Yantib, N., & Untaric, M. T. (2020). Turnover intention: The impact of ethical climate, job satisfaction and organizational commitment. *Human Resources*, 3(1), 75–89.
- YOUNAS, M., SAEED, I., QADIR, G., & KHAN, S. U. (2015). Effect of organizational justice on turnover intention: Mediating role of employee motivation. *Journal of Business & Tourism*, 1(2), 105–121.
- Yousuf, M., & Saqib, M. (2021). Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Bank Al-Habib. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 1–26.