

## Kepuasan Kerja sebagai Prediktor Intensi Turnover di RSI Sultan Agung Banjarbaru

Aghnina Abdalia Pasha<sup>1</sup>, Lita Ariani<sup>2</sup>, Julaibib<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Email: [nanapasha06@gmail.com](mailto:nanapasha06@gmail.com)

Submitted: 5 Juni 2024, Revised: 9 Juni 2024, Accepted: 19 Juni 2024

DOI: 10.38156/psikowipa.v%vi%i130

### Abstract

Human resources (HR) are assets in a company in developing the company so that there is no problem of employee turnover intention, one of the factors causing turnover intention is job satisfaction. The purpose of this study, to determine whether employee job satisfaction affects employee turnover intention. The research design used is quantitative correlation. The participants of this study amounted to 81 people and data collection was carried out online with purposive sampling technique. Data were processed using simple linear regression analysis. The results of the analysis showed a significant negative effect, meaning that the higher job satisfaction will have a significant effect on the lower turnover intention. Based on these results, RSI Sultan Agung Banjarbaru is expected to make efforts to increase job satisfaction, such as giving awards, providing training, building good relationships between superiors and subordinates, and creating a pleasant work environment, so that labor stability at RSI Sultan Agung Banjarbaru increases.

**Keywords :** Human resources, Job satisfaction, Turnover intention

### Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset di sebuah perusahaan dalam mengembangkan perusahaan agar tidak terjadinya masalah *turnover intention* pegawai, salah satu faktor penyebab *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Partisipan penelitian ini berjumlah 81 orang dan pengambilan data dilakukan secara daring dengan teknik *purposive sampling*. Data diolah menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin rendah *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut, pihak RSI Sultan Agung Banjarbaru diharapkan agar melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan, menyediakan pelatihan, membangun hubungan baik antara atasan dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga stabilitas tenaga kerja di RSI Sultan Agung Banjarbaru meningkat.

**Kata kunci :** Kepuasan kerja, Sumber daya manusia, Intensi Turnover

### Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang berkontribusi pada pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, karena mereka menentukan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan

akan diuntungkan jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga penting bagi perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang baik dalam sikap dan perilaku sumber daya manusia berkualitas tinggi mampu menciptakan nilai yang komparatif, kompetitif, generatif, dan inovatif. Potensi tinggi seperti inteligensi dan inovasi pada pegawai menentukan keberhasilan perusahaan. Perilaku positif pegawai menguntungkan perusahaan, sementara perilaku negatif merugikan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola SDM dengan baik untuk mencegah turnover intention (Sutrisno, 2016).

Andini (2006) menyatakan bahwa turnover intention adalah indikator awal potensi kepergian pegawai, yang dapat berupa pengunduran diri, mutasi, pemberhentian, atau kematian. Mobley (Skelton dkk., 2019) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kemungkinan kejadian yang terjadi bahwa seorang karyawan akan meninggalkan organisasi atau perusahaannya. Mobley (Djuasa, 2022) juga mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dari *turnover intention*, yaitu (1) berpikir untuk berhenti (*through of quitting*), (2) keinginan untuk mencari (*intention to search*), dan (3) berniat untuk meninggalkan (*intention to quit*). Mobley (Prawitasari, 2016) berpendapat ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan *turnover intention*, yaitu (1) faktor eksternal, (2) kepuasan kerja, dan (3) komitmen organisasional. Dapat dilihat bahwa keinginan pegawai untuk berhenti bekerja atau pindah tempat kerja secara sukarela, sering disebabkan oleh ketidaksesuaian atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru yang didirikan pada tahun 2018 (peletakan batu pertama) dan mulai beroperasi pada tahun 2021 merupakan rumah sakit satelit dari Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Berdirinya RSI Sultan Agung Banjarbaru didasarkan pada beberapa pertimbangan, di antaranya adalah ketersediaan lahan, kemudahan akses dari rumah sakit utama (RSI Sultan Agung Semarang), kebutuhan akan layanan kesehatan, serta visi dakwah Islam dan perluasan dakwah Islam dan didirikan di Kota Banjarbaru. Saat ini RSI Sultan Agung Banjarbaru mempunyai 3 pelayanan, yaitu pelayanan Rawat Jalan yang memiliki 21 Poliklinik, Rawat Inap memiliki 200 tempat tidur dan Kelas VVIP, VIP, I, II, dan III, serta Rawat Khusus memiliki ICU, PICU/NICU, Isolasi, Kamar Operasi, dan Hemodialisa. Dengan jumlah pegawai saat ini adalah 408 orang.

Tingginya kunjungan dan kesadaran masyarakat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan, membuat RSI Sultan Agung Banjarbaru terus berkembang dengan meningkatkan kualitas layanan dan sumber daya manusianya. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bagian SDI RSI Sultan Agung Banjarbaru, diperoleh informasi dalam kurun waktu 10 bulan terakhir dari periode bulan Januari-Oktober 2023, diperoleh data bahwa setidaknya terdapat 50 orang pegawai yang mengalami *turnover intention*. Pegawai yang mengalami *turnover* sebagian besar adalah pegawai kontrak (63,16%), berbeda dengan pegawai lainnya seperti pegawai tidak tetap (24,56%), calon pegawai tetap (12,28%), dan pegawai tetap (0%). Hal ini disebabkan karena berbagai faktor, salah satunya adalah perbedaan budaya tempat tinggal sehingga mengakibatkan beberapa pegawai mengalami *culture shock*, pegawai yang terbiasa tinggal di Kota Semarang memerlukan waktu untuk dapat beradaptasi di wilayah Kota Banjarbaru dengan selisih perbedaan waktu 1 jam lebih cepat yang mengakibatkan konflik

dengan keluarganya, kemudian adanya ketidakpuasan hubungan antara bawahan dalam hal mengemukakan pendapat mengakibatkan rasa ketidakpuasan terhadap atasannya, ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima sehingga mengakibatkan beberapa pegawai memilih keluar dan bekerja di tempat lain yang mengakibatkan terjadinya *turnover intention*. Adapun upaya yang sudah dilakukan oleh Kepala bagian SDI RSI Sultan Agung Banjarbaru untuk tidak terjadinya pegawai melakukan *turnover intention*, yaitu melakukan konseling jika mengalami suatu masalah yang akan mengakibatkan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jhaharia dan Gupta (2015) yang menjelaskan bahwa cara untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Mobley (Pawesti & Wikansari, 2017) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan *turnover intention* di perusahaan atau organisasi, dan salah satu faktor utamanya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sering diteliti dalam kaitannya dengan *turnover intention* dan mencakup kepuasan terhadap upah dan promosi, supervisi, rekan kerja, serta pekerjaan itu sendiri.

Fattah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif dan berbeda-beda pada setiap orang. Secara umum, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan puas atau sikap positif dan reaksi emosional setelah evaluasi terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Fattah (2017) mengatakan bahwa ada 5 aspek kepuasan kerja di kalangan pegawai, berikut ini sering kali berdampak pada seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka, yaitu (1) pekerjaan itu sendiri, (2) kompensasi, (3) kesempatan promosi, 4) pengawasan, dan (5) rekan kerja. Kemudian Mangkunegara (Meidita, 2019) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) faktor pegawai, dan (2) faktor pekerjaan.

Berdasarkan peristiwa yang terjadi di RSI Sultan Agung Banjarbaru, peneliti bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?, maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* mengingat peristiwa yang terjadi di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memajukan keilmuan di bidang psikologi industri dan organisasi dengan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap *turnover intention*, sehingga dapat membantu menurunkan tingkat *turnover intention* yang saat ini terjadi di RSI Sultan Agung Banjarbaru.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berupa korelasional. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru yang berjumlah 408 orang berdasarkan data di bulan November 2023. Dengan teknik pemilihan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dan metode pengumpulannya adalah *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013). Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah (1) jenis kelamin, (2) bekerja *shift* dari pagi-siang-malam dan pagi-siang

sebagai pegawai di perusahaan, dan (3) status pegawai. Agung (Alwi, 2015) berpendapat bahwa seorang responden dianggap besar jika mereka berjumlah lebih dari 30 orang dan lebih kecil daripada 500 orang. Berdasarkan analisis aplikasi *G\*Power 3.1.9.4* dengan *Effect Size  $f^2$*  (0,15), *Alpha Error Prob* (0,05), *Power 1- $\beta$  err prob* (0,8), dan *predictor* (1) dihasilkan jumlah minimal sampel sebanyak 55 responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 orang pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk skala untuk mengukur kedua aspek yang diidentifikasi. Karena kedua alat ukur ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tidak melakukan uji validitas, melainkan hanya uji reliabilitas. Peneliti melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya, konsisten, dan stabil (Azwar, 2021).

Pengukuran variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention* dilakukan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Pratikna dkk. (2021). Penyusunan alat ukur ini dilandaskan pada *Mobley's Theory of the Turnover Process* yang meliputi aspek-aspek *Thinking of Quitting*, *Intention to Search*, dan *Intention to Quit*. Alat ukur ini terdiri dari 9 item dengan menggunakan metode skala *Likert* dari 5 pilihan jawaban, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Pengukuran variabel bebas (X) kepuasan kerja disusun berdasarkan teori Fattah (2017) yang terdiri dari 5 indikator dan diadaptasi dari skala kepuasan kerja Frizkha (2018). Dalam skala kepuasan kerja ini memiliki 15 item dan menggunakan skala *Likert*, yang terdapat 5 pilihan jawaban yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Untuk menguji hipotesis penelitian ini, maka data dianalisis menggunakan uji analisis regresi Linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak aplikasi *JASP 0.18.3*. Sebelum analisis dilakukan, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas.

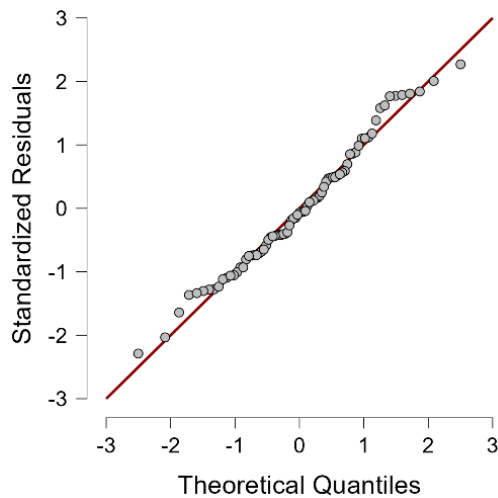
## Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru dan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner *daring* penelitian ini sebanyak 81 orang. Pada tabel 1 disajikan gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini:

Tabel 1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	13 Orang	16%
Perempuan	68 Orang	84%
Bekerja Shift:		
Pagi-Siang-Malam	68 Orang	84%
Pagi-Siang	13 Orang	16%
Status Pegawai:		
Pegawai Tidak Tetap	11 Orang	13,6%
Kontrak	58 Orang	71,6%
Pegawai Tetap	12 Orang	14,8%

Berikut disajikan hasil regresi Linear sederhana antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan pada uji normalitas dan Linearitas menggunakan grafik Q-Q Plot, mendapatkan hasil data grafik sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas dengan Menggunakan Grafik Q-Q Plot

Hasil uji normalitas residual dan Linearitas menggunakan grafik Q-Q Plot diperoleh titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga residual mengikuti distribusi normal dan asumsi normalitas serta Linearitas terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	22.506	0.657		34.237	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	40.835	3.778		10.809	< .001
	Total X	-0.322	0.066	-0.484	-4.909	< .001

Analisis regresi Linear bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil persamaan regresi Linear sederhana antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ( $Y = 40,835 - 0,322 X + e$ ). Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) nilai konstanta (a) sebesar 40,835 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari kepuasan kerja maka dapat diprediksi nilai *turnover intention* sebesar 40,835, dan (b) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien regresi sebesar -0,322 dengan nilai t statistik sebesar -4,909 dan nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin rendah *turnover intention*. Besar pengaruh terhadap variabel *turnover intention* yang dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja adalah sebesar 23,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Melalui

hasil pengolahan data dengan uji statistik menggunakan uji normalitas, uji Linearitas, dan uji hipotesis. Dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru, artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap rendahnya *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji regresi Linear sederhana, pada hasil penelitian ini terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangarso (2020) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Abd-Ellatif dkk. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Youcef dkk. (2016) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ferrari dkk. (2021) juga menjelaskan pada penelitiannya bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Gunawan dan Andani (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Permata Prima Canindo di Jakarta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin puas karyawan dengan pekerjaannya akan semakin rendah *turnover intention*. Kepuasan kerja yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karena ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih terikat secara emosional terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Risambessy dkk., 2023).

Mobley (Aalang dkk., 2023) mengidentifikasi faktor eksternal dan internal yang memengaruhi pegawai untuk *turnover intention*. Faktor eksternal mencakup aspek lingkungan seperti ketersediaan pekerjaan alternatif yang bisa memicu pegawai untuk *turnover intention*. Di sisi lain, faktor individu seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja yang pendek juga dapat meningkatkan kemungkinan untuk *turnover intention*. Faktor internal yang berpengaruh terhadap *turnover intention* meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Adapun proses psikologis yang melandasi pegawai untuk *turnover intention* melibatkan berbagai aspek, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, manajemen atau kepemimpinan, serta persepsi terhadap pengembangan karir dan kompensasi. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, ketidakpuasan terhadap budaya organisasi, dan tanggapan terhadap perubahan dalam organisasi juga dapat memengaruhi keputusan untuk *turnover intention*. Memahami faktor-faktor ini sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Dalam penelitian ini juga ada menjelaskan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 23,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Kemudian pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang paling tinggi adalah pengaruh dari aspek pekerjaan itu sendiri yang sebesar 14%. Dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salleh dkk. (2012) yang menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervise kecuali rekan

kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Secara keseluruhan, aspek pekerjaan itu sendiri dalam kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap *turnover intention*. Manajemen yang efektif harus memperhatikan dan mengelola berbagai aspek pekerjaan itu sendiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi pegawai, yang pada gilirannya akan mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi pegawai.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dengan arah yang negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai di RSI Sultan Agung Banjarbaru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, memperkaya keilmuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan atau menambah variabel agar dapat mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Bagi pihak RSI Sultan Agung Banjarbaru diharapkan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menambah pelatihan untuk meningkatkan karier dan kemampuan pegawai, membangun hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, agar mengurangi tingkat *turnover* di RSI Sultan Agung dan menurunkan *turnover intention* dari pekerjaan mereka saat ini.

### **Daftar Pustaka**

- Aalang, A., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2023). Analisis perilaku turnover intention dengan menggunakan theory planned of behavior. *Productivity*, 4(4), 524–553.
- Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., Aljifri, A. A., & El Dalatony, M. M. (2021). Fear of COVID-19 and its impact on job satisfaction and turnover intention among Egyptian Physicians. *Safety and Health at Work*, 12(4), 490–495. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.007>
- Alwi, I. (2015). Kriteria empirik dalam menentukan ukuran sampel pada pengujian hipotesis statistika dan analisis butir. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140–148.
- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang)*. Universitas Diponegoro. Tesis.
- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Djuasa, J. G. (2022). *Peran persepsi pengembangan karier dan kepemimpinan melayani terhadap intensi turnover pada karyawan milenial di tahap pembentukan karier*. Universitas Gadjah Mada. Tesis.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai: Budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan efikasi diri*. Elmatara.
- Ferrari, I. P. V., Mulyawan, I. G. G. A. P., Witarsana, I. G. A. G., & Yudhistira, P. G. A. (2021).

- The effect of job satisfaction on employee turnover intention: Case study in Tanadewa Resort and Spa Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(2), 126–136. <https://doi.org/10.52352/jbh.v10i2.647>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793–802. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Hariana, F. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis.
- Jhajharia, P., & Gupta, H. (2015). A study of employee satisfaction and its impact on employee retention in retail sector. *Journal of Business and Management*, 17(7), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-17710107>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Pangarso, A. (2020). The effect of job satisfaction on turnover intentions in Star Hotel Semarang. *Sebelas Maret Business Review*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.20961/smbr.v5i1.39222>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Pratikna, R. N., Budiarto, N. R. P., Sanjaya, R., & Gunawan, R. (2021). Quality of work life pada turnover intention di perusahaan start-up, adakah pengaruhnya? (Studi kasus pada PT. XYZ - berdasarkan persepsi karyawan). *Jurnal Manners*, 4(1), 49–60.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Risambessy, M. S., Latupapua, C. V., & Hiariey, H. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan bagian sales di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 5(1), 74–96. <https://stiasaidperintah.e-journal.id/ppj>
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 72(12), 316–323.
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Prenadamedia Group.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The impact of job satisfaction on turnover intention by the existence of organizational commitment, and intent to stay as intermediates variables using approach PLS in sample worker department of transport Saida. *Management*, 6(6), 198–202. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03>