

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sayap Emas Gemilang

Widy Taurus Sandy ⁽¹⁾

Program Studi Manajemen, STIE PGRI Dewantara Jombang; widytaurus@gmail.com

Erik Bisri Alamsyah ⁽²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso; erikyosyess@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Turnover Intention of production employees at PT. Sayap Emas Gemilang. The method used in this study is explanatory, with data collection conducted directly in the field. The population and sample involve all employees at PT. Sayap Emas Gemilang, totaling 43 individuals. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing, and the Coefficient of Determination. The findings indicate a significant negative effect of Job Satisfaction on Turnover Intention at PT. Sayap Emas Gemilang; meaning, the lower the job satisfaction, the higher the Turnover Intention. Furthermore, Organizational Commitment also has a significant negative impact on Turnover Intention, where a decrease in Organizational Commitment increases the level of Turnover Intention among employees.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Turnover Intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention karyawan bagian produksi di PT. Sayap Emas Gemilang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatif, dengan pengambilan data dilakukan secara langsung di lapangan. Populasi dan sampel melibatkan seluruh karyawan PT. Sayap Emas Gemilang yang berjumlah 43 orang. Analisis data dilaksanakan menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di PT. Sayap Emas Gemilang, atau semakin rendah kepuasan kerja, maka akan meningkatkan Turnover Intention. Selain itu, Komitmen Organisasional juga memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap Turnover Intention, di mana penurunan Komitmen Organisasional meningkatkan tingkat Intensi Berpindah Kerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional; dan *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen esensial dalam setiap perusahaan, berfungsi sebagai penentu keberhasilan dan berkontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia berperan krusial sebagai faktor yang menentukan kemajuan dan efektivitas organisasi dalam mencapai sasaran yang diinginkan secara produktif (Nurfitriani & Hidayati, 2023). Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan tiga alasan utama mengapa pengelolaan sumber daya manusia itu penting: pertama, dapat menjadi kunci keunggulan kompetitif; kedua, merupakan komponen integral dalam strategi organisasi; ketiga, pendekatan organisasi terhadap pengelolaan personelya, yang harus dikelola dengan optimal agar dapat bersaing di pasar. Akan tetapi, kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif bisa memunculkan masalah yang menghambat kegiatan perusahaan dan menurunkan kinerja, salah satunya adalah keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention), yang merupakan indikator

kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya, yang pada akhirnya menyebabkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention) adalah situasi yang lazim dihadapi oleh setiap perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Turnover intention ini menggambarkan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari kesempatan kerja yang lebih menjanjikan dibandingkan dengan posisi saat ini (Saeka & Suana, 2014), namun ini juga merupakan hak individu untuk memilih antara tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Perilaku semacam ini tidak selalu negatif karena bisa jadi seorang karyawan memutuskan untuk berpindah kerja guna mendapatkan peluang yang lebih baik di tempat lain, atau mungkin karena mereka merasa tidak lagi mampu mengatasi kondisi kerja yang ada saat itu (Sidharta & Margaretha, 2011). Di PT. Sayap Emas Gemilang, turnover intention menjadi isu yang cukup sering terjadi, sehingga hal ini dipilih oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Berikut adalah data jumlah karyawan yang telah keluar karena turnover intention selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1
Jumlah Turnover PT. Sayap Emas Gemilang Tahun 2020-2022

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2020	2	2
2021	2	1
2022	3	3

Sumber: PT. Sayap Emas Gemilang, 2023

Berdasarkan dari data tabel 1.1, diatas menunjukkan bahwa tingkat turnover pekerja yang ada PT. Sayap Emas Gemilang pada tahun 2020-2022 mengalami gejala fluktuatif. Turnover pegawai pada PT. Sayap Emas Gemilang dalam waktu tiga tahun terakhir mencapai 13,9% menunjukkan bahwa jumlah turnover pada PT. Sayap Emas Gemilang tergolong tinggi. Demi mempertahankan pegawai yang mempunyai pengetahuan serta kemampuan, maka menjadi penting bagi sebuah organisasi untuk dapat menurunkan tingkat turnover pada perusahaannya. Menurut Mobley et al., (2018) menyebutkan factor- faktor yang mempengaruhi timbulnya Turnover Intention adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang karyawan merasakan identifikasi diri dengan sebuah organisasi dan tujuannya, serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Pistariasih & Adnyani, 2022). Komitmen organisasi juga mencerminkan sikap loyalitas seorang karyawan Terhadap organisasi dan komitmennya untuk membantu mencapai tujuan utama organisasi (Rismawan et al., 2014). Dari observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa banyak karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah terhadap organisasi mereka. Hal ini terlihat dari cara kerja karyawan yang hanya maksimal ketika di bawah pengawasan langsung pimpinan dan cenderung menurun ketika tanpa pengawasan, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi. Studi yang dilakukan oleh Narti et al., (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau turnover intention.

Kepuasan Kerja dapat dipahami sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dialami oleh seorang individu terkait pekerjaannya, yang ditentukan oleh respons emosionalnya terhadap tugas serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja (Sutanto & Gunawan, 2013). Kepuasan kerja tercapai ketika pekerja merasa bahwa pekerjaannya memberikan kebahagiaan atau ketidakbahagiaan (Vizano et al., 2020). Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda, bergantung pada seberapa banyak aspek pekerjaan yang memenuhi harapan mereka. Dari observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gilang, terungkap bahwa banyak karyawan yang merasa tidak memperoleh kompensasi yang layak dan merasa pekerjaan mereka kurang dihargai oleh perusahaan, serta tidak puas dengan peluang karir yang ada. Menurut penelitian oleh Ningtyas et al., (2020), kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja atau

turnover intention. Mobley et al. (2018) menambahkan bahwa salah satu penyebab lain dari keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah penurunan komitmen organisasional di antara mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gemilang di Kecamatan Plandaan, Kabupaten Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gemilang di Kecamatan Plandaan, Kabupaten Jombang.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi (Robbins dan Judge, 2013:75).

Yin-Fah et al (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat mengukur komitmen organisasional, yaitu :

1. Karyawan akan menerima hampir semua jenis pekerjaan agar tetap bekerja untuk organisasi ini.
2. Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi.
3. Karyawan merasa bangga untuk memberitahu orang lain bahwa bagian dari organisasi ini.
4. Karyawan berbicara tentang organisasi ini ke teman-teman karyawan sebagai organisasi yang terbaik untuk bekerja.
5. Karyawan memiliki kesempatan yang sedikit untuk meninggalkan organisasi dalam keadaan yang sekarang.

Kepuasan Kerja

Menurut (Nurfitriani & Hidayati, 2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Terdapat lima indikator kepuasan kerja (Priansa, 2018), yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
2. Kepuasan terhadap gaji (*Pay*)
3. Kepuasan dengan promosi (*Promotion*)
4. Kepuasan terhadap atasan (*Supervisor*)
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja (*Workers*).

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhentibekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021). Menurut Kartono (2017) indikator turnover intention adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)
2. Pencarian pekerjaan (*Job searching*)
3. Memikirkan keluar (*Thinking of quit*)

Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Minat Turnover Intention

Mathis & Jackson (2010) Menyatakan bahwa Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi Turnover intention. Hal ini didukung oleh penilaian yang dilakukan oleh (Pistariasih & Adnyani 2022), Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

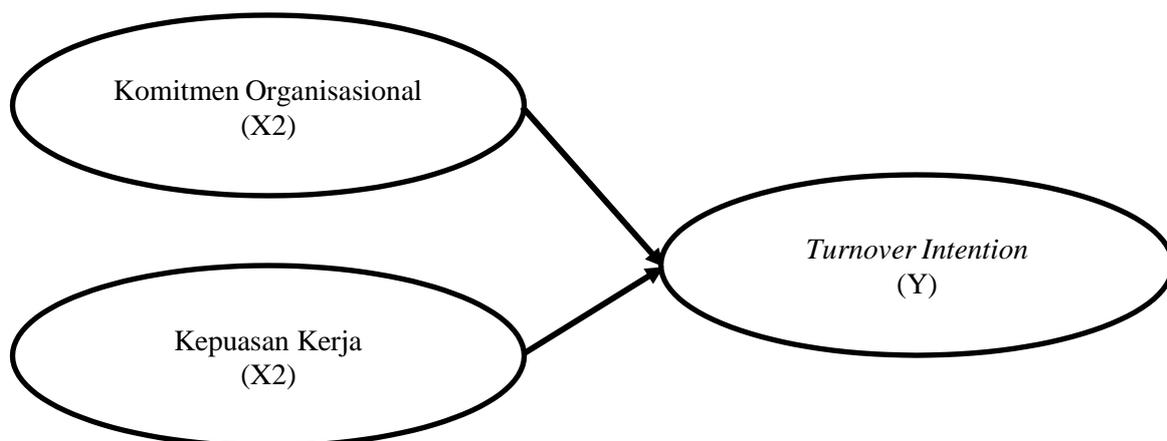
H1: Hubungan Komitmen Organisasional berpengaruh negative signifikan terhadap Turnover Intention.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Mathis & Jackson (2010) Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) dapat mempengaruhi Turnover intention. Hal ini didukung oleh penilaian yang dilakukan oleh (Pistariasih & Adnyani 2022), Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

H2: Hubungan Kepuasan Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis dibangun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gemilang Plandaan Jombang. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel penelitian ini adalah 43 orang karyawan PT. Sayap Emas Gemilang di Kecamatan Plandaan Kabupaten Jombang.

Alat Ukur Penelitian

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel		r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)/Yin-Fah et al (2010)				0,807	Reliabel
X1.1	Saya akan menerimahampir semua pekerjaan agar tetap bekerja di PT SayapEmas Gemilang	0,794	0,3		Valid
X1.2	Saya merasa loyal terhadap PT Sayap Emas Gemilang.	0,795			Valid
X1.3	Saya merasa banggauntuk memberitahu oranglain bahwa saya bekerja di PT SayapEmas Gemilang.	0,623			Valid
X1.4	Saya berbincang tentang PT Sayap Emas Gemilang ini kepada teman-teman saya sebagai perusahaan terbaik.	0,771			Valid
X1.5	Saya memiliki kesempatan yang sedikit untuk meninggalkan PT. Sayap Emas Gemilang dalam keadaan sekarang.	0,782			Valid
Kepuasan Kerja (X2)/Priansa (2018)				0,891	Reliabel
X2.1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani di PT Sayap Emas Gemilang saat ini.	0,526			Valid
X2.2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh PT. Sayap Emas Gemilang yang terkadang melimpah.	0,562			Valid

X2.3	Saya merasa puas melakukan pekerjaandi PT. Sayap Emas Gemilang saat ini karena sudah sesuai dengan latar belakangPendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.	0,863	0,3	Valid
X2.4	Saya merasa puas dengan gaji yg diberikan oleh PT. Sayap Emas Gemilang yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.	0,606		Valid
X2.5	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleg PT. Sayap Emas Gemilang saat ini.	0,751		Valid
X2.6	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh PT. Sayap Emas Gemilangsaat ini.	0,646		Valid
X2.7	Saya merasa puas dengan keadilan kebijakan promosi karyawan PT. Sayap Emas Gemilang sudah diterapkan denganbaik.	0,743		Valid
X2.8	Saya merasa termotivasi bekerja dengan giat untuk PT. Sayap Emas Gemilangkarena adanya kesempatan untuk promosi.	0,784		Valid
X2.9	Saya merasa puas dengan atasan PT. Sayap Emas Gemilangkarena selalu memberikan pengarahannya kepada bawahan dalam setiappekerjaan.	0,701		Valid

X2.10	Saya merasa puas dengan atasan pada PT. Sayap Emas Gemilang karena mampu menjalin komunikasi dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.	0,800			Valid
X2.11	Saya merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja yang ada pada PT. Sayap Emas Gemilang.	0,581			Valid
Turnover Intention (Y)/Kartono (2017)				0,693	Reliabel
Y.1	Saya berniat untuk keluar dari PT Sayap Emas Gemilang dalam waktu dekat.	0,628	0,3		Valid
Y.2	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari PT Sayap Emas Gemilang.	0,888			Valid
Y.3	Saya berfikir untuk keluar dari PT Sayap Emas Gemilang.	0,842			Valid

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1 di atas, terlihat bahwa semua item pernyataan telah memperoleh nilai r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel dalam uji validitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian tersebut dianggap valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari setiap variabel melebihi nilai 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja dan turnover intention dapat dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2.

Hasil Uji Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	17.221	.875	
Komitmen Organisasional (X1)	-.162	.073	-.338
Kepuasan Kerja (X2)	-.059	.029	-.312

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17.221 - 0,162 X_1 - 0,059 X_2$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X1 = Komitmen Organisasional

X2 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*, artinya semakin rendah Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan, begitu sebaliknya.

Uji Hipotesis

Tabel 3.
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	19.6775	.000
Komitmen Organisasional (X1)	-2.209	.033
Kepuasan Kerja (X2)	-2.038	.048

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 3 di atas merupakan hasil uji t yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama (H1)

Variabel Komitmen Organisasional (X1) memiliki nilai t hitung -2,209 dan berpengaruh signifikansi 0,033, karena nilai t sig $0,033 < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima (H1 = Diterima), yang artinya Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis kedua (H2)

Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung -2,038 dan signifikansi 0,048, karena nilai t sig $0,048 < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima (H2 = Diterima), yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.289	1.252

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.12 nilai R² sebesar 0,323 artinya *Turnover Intention* PT. Sayap Emas Gemilang melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebesar 32,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian yaitu 67,7 % seperti kompensasi, lingkungan kerja non fisik, Beban Kerja, dan *Job Insecurity*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* akan dijelaskan dibawah ini :

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasional merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan mengabdikan dirinya pada suatu organisasi tertentu beserta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya. Sementara turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atas pilihan pribadinya. Tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat berperan penting bagi kesuksesan perusahaan, karena jika komitmennya tinggi, kinerja karyawan cenderung baik dan keinginan untuk berpindah kerja menjadi minim. Hubungan antara komitmen organisasional dan turnover intention sangat erat, karena jika komitmen terhadap organisasi rendah, maka keinginan untuk berpindah kerja akan meningkat, dan sebaliknya.

Penelitian ini menemukan bahwa rendahnya tingkat komitmen organisasional dapat meningkatkan turnover intention karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gemilang. Faktor penting lainnya adalah diskusi antara karyawan dengan rekan kerjanya tentang komitmen organisasi perusahaannya sebagai tempat kerja yang baik mampu mempengaruhi turnover intention-nya. Namun, karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gemilang masih kurang yakin untuk mengatakan kepada rekan kerjanya bahwa perusahaan tempat mereka bekerja merupakan yang terbaik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pistariasih & Adnyani (2022), yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah evaluasi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela karena alasan pribadi. Tingkat kepuasan kerja karyawan memegang peranan penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan, karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kinerja mereka cenderung baik dan keinginan untuk berhenti bekerja menjadi minim. Keterkaitan antara kepuasan kerja dan turnover intention sangat dekat, karena rendahnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat menyebabkan peningkatan turnover intention, dan sebaliknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan turnover intention di antara karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gemilang. Salah satu faktor utama yang menyebabkan hal ini adalah ketidakpuasan terhadap kebijakan promosi jabatan, yang mengakibatkan tingginya tingkat turnover intention di kalangan karyawan tersebut. Para karyawan bagian produksi PT. Sayap Emas Gemilang menyatakan ketidakpuasan terhadap kebijakan promosi jabatan yang dianggap belum diimplementasikan dengan baik di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pistariasih & Adnyani (2022) dalam penelitiannya yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

1. Karyawan merasa puas dengan atasan PT. Sayap Emas Gemilang yang selalu memberikan pengarahan kepada bawahannya sehingga membuat keinginan karyawan untuk keluar menjadi sangat kecil.
2. Rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Sayap Emas Gemilang membuat keinginan karyawan untuk keluar menjadi sangat kecil.

SARAN

PT. Sayap Emas Gemilang Plandaan Jombang perlu peningkatan dalam kebijakan promosi jabatan yang adil guna memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penting bagi PT. Sayap Emas Gemilang untuk memupuk rasa bangga di antara karyawannya terhadap perusahaan, dengan membangun reputasi yang baik melalui pemeliharaan integritas dan etika bisnis yang tinggi, sehingga karyawan tidak merasa terdorong untuk meninggalkan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar cakupan penelitian ini, dan menggabungkan variabel yang telah diteliti dengan faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja non-fisik, beban kerja, dan ketidakpastian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
2. Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
3. Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
4. Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
5. Ghozali, I. (2016). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: UNDIP.
6. Husein,Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
7. Ibrahim, M. G., Hilman, H., & Kaliappen, N. (2016). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1 (2).
8. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management (13th ed.)*.
9. Cengage Learning.
10. Mathis, R.L., & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
11. Mobley, W., H. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover.
12. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
13. Mohyi, Achmad. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(3), 61-75. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i3.1269>
14. Narti, N. K., Lasmini, N. K., Marheni, L., & Sawitri, M. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada de Vins Sky Hotel Seminyak). *Forum Manajemen Politeknik Negeri Bali*, 18(2).
15. Nurfitriani & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8 (1), 195-205.
16. Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 297-317 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p05>
17. Poerwati, R. T. (2015). Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah, 84-90.
18. Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-81. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
19. Rismawan, P. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Pps.Unud.Ac.Id*,8,424–441.Retrieved from
20. http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-980-811945371-tesisagus_eka_rismawan.pdf. (diakses pada 28 Juni 2023)
21. Robbins, S. P. (2001) *Organizationalbehavior: Concepts, controversies, andapplications* ninth edition. USA: Prentice Hall Inc.
22. Robbins, Stephen & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen (10 th Edition)*. Prentice Hall Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
23. Robbins, S.P, & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (16thed)*. Pearson Education Inc.
24. 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 & Development*, 4(2), 242–256. <https://doi.org/10.5296>. (diakses pada 28 Juni 2023)
25. Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4105-4134. Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.

26. Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Emmpiris pada Karyawan Bagian Operator disalah satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*.
27. Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
28. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
29. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
30. Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen OrganisasitTerhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65-80.
31. <http://dx.doi.org/10.30813/bmj>
32. Triatna, (2015). *Prilaku Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
33. Vizano N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Widayati, C. C. (2020). Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries. *Systemic Review in Pharmacy*, 11(9), 287-298.
34. Yin-Fah, B.C., Foon, Y.S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Explanatory Study on Turnover Intention among Private Sector Employee. *International Journ of Business and Management Vol. 5 No. 8*, 57 - 64.