

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta

Rini Dwi Widyaningrum^{1*}, Imelda Sari²

^{1,2} Jl. SMA Kapin No.292A, Kalimalang, Jakarta Timur, Indonesia

e-mail korespondensi: riniwidyan83@gmail.com

Submit: 24-05-2025 | Revisi : 03-07-2025 | Terima : 13-10-2025 | Terbit online: 17-10-2025

Abstrak - *Turnover karyawan* yang tinggi akan merugikan perusahaan karena perusahaan menjadi kurang efisien dan efektif, kehilangan biaya perekrutan dan pelatihan pengembangan, dan lainnya. Terjadinya *turnover* diawali oleh *turnover intention*, sedangkan *turnover intention* dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 60 responden. Teknik analisis data dilakukan melalui Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract - *High employee turnover will harm the company because the company becomes less efficient and effective, loses recruitment costs and development training, and others. Turnover begins with turnover intention, while turnover intention is influenced by many factors including job satisfaction and work environment. This study aims to determine the effect of job satisfaction and work environment on turnover intention in employees of PT Danamas Insan Kreasi Andalan. This study is a quantitative study, where data collection in this study uses a population sample of 60 respondents. The data analysis technique is carried out through multiple linear regression analysis techniques. The results of this study conclude that the job satisfaction variable partially has a positive and significant effect on turnover intention. Then the work environment variable partially has a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, job satisfaction and work environment have a positive and significant effect on the level of employee turnover intention.*

Keywords : Job Satisfaction, Work Environment, *Turnover Intention*

1. Pendahuluan

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui SDM menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan bisa berfungsi atau berjalan dengan baik dalam menjalankan tujuan perusahaan. SDM merupakan *asset* terpenting dalam sebuah perusahaan sebagai komponen dalam menjalankan aktivitas produksi dan implementasi dalam kegiatan perusahaan sehingga faktor-faktor peningkatan kualitas SDM perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal (Khaeruman et al., 2021). Keberhasilan dari pengelolaan SDM tercermin dari hasil kinerja atau kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan dilihat dari kontribusi karyawan pada organisasi antara lain kuantitas *output* kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan juga sikap kooperatif (Hasibuan, 2021). Tinggi atau rendahnya kemampuan dan keterampilan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri yang akan berdampak langsung terhadap perusahaan. Karyawan dengan kinerja baik akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan begitu pula sebaliknya karyawan dengan kinerja tidak baik akan memberikan kontribusi negatif bagi perusahaan.

Terkait dengan SDM, salah satu permasalahan serius ada di dalam SDM adalah perilaku *turnover intention* karyawan. *Turnover* adalah keinginan yang timbul dalam diri seorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya (Tjahjono Tri, 2023). *Turnover* yang tinggi akan memberikan dampak bagi perusahaan terkait dengan kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat



dibutuhkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas rendah. Namun tingkat perpindahan yang tinggi dapat memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan pendidikan dan pengembangan karyawan baru, perusahaan juga dirugikan jika karyawan yang kompeten dibidangnya meninggalkan perusahaan.

PT Danamas Insan Kreasi Andalan sebagai anak perusahaan dari Dana Pensiun karyawan Bank Central Asia (BCA), tidak terlepas dari masalah *turnover*. Berdasarkan hasil pra riset dengan pihak *Human Resources Developmenr* (HRD) diketahui bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan memiliki angka yang cukup tinggi. Berikut ini adalah data *turnover* pada perusahaan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta sepanjang tahun 2019 – 2023.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT DIKA Sepanjang Periode 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang Resign	Persentase <i>Turnover</i> (%)
2019	68	10	7	10,29%
2020	71	5	8	11,27%
2021	68	7	8	11,76%
2022	67	5	7	10,45%
2023	65	4	7	10,77%
	Rata-rata			10,91%

Sumber : PT Danamas Insan Kreasi Andalan, 2023

Tabel 1. menyebutkan data *turnover* karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan selama lima tahun yaitu dari 2019 – 2023 fluktuatif berada pada kisaran 10% sampai hampir 12% per tahun. Standar tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila melebihi 10% setiap tahunnya (Sitorus, 2021). Persentase *turnover* paling rendah sebesar 10,29% pada tahun 2019 sedangkan yang paling tinggi sebesar 11,76% pada tahun 2021 dengan jumlah rata-rata presentase 10,91% dari tahun 2019-2023. Jumlah karyawan masuk terbanyak sepanjang periode 2019-2023 yaitu ada di tahun 2019 dengan jumlah sepuluh (10) karyawan, sedangkan jumlah karyawan masuk terkecil ada pada tahun 2023 dengan jumlah empat (4) karyawan. Jumlah karyawan *resign* terbanyak ada pada tahun 2020 dan 2021 dengan jumlah delapan (8) karyawan. Sedangkan jumlah karyawan *resign* terkecil pada tahun 2019, 2022, dan 2023 yaitu berjumlah tujuh (7) karyawan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. Hasibuan menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2021). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya (Nabilah, 2021). Hasibuan menyatakan bahwa dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji, diantaranya (rahmadhani & priyanti, 2022) terhadap produktivitas kerja, terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, terhadap kesehatan.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui bebrapa indikator, Indrasari menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu (Wiliandari, 2022), Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap *supervise*, kepuasan terhadap rekan kerja

Sedarmayanti menjelaskan “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok” (Hakim Fachrezi & Khair, 2021). Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan pertimbangan penting untuk setiap pekerjaan kantor. Selama kebosanan dan kemalasan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya disebabkan oleh faktor-faktor yang melekat di tempat kerja, maka produktivitas akan terganggu (Rico et al., 2023). Sedangkan menurut Kurnia lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini karyawan selalu berupaya untuk beradaptasi dengan beragam kondisi lingkungan sekitarnya (Kurnia et al., 2022). Sedarmayanti menyatakan secara garis besar, indikator lingkungan kerja adalah (Mauliddiyah, 2021) penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, hubungan kerja atasan dan bawahan, hubungan kerja antar rekan kerja

Turnover intention (niat untuk keluar) merupakan persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk mendapatkan kesempatan lain (Oktavia & Ali, 2022). Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keuar organisasi/perusahaan. Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Salimah, 2021).

Mobley menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi (Ni Putu Ayu Sari Kusumaeni, 2022). Sedangkan Kartono menyebutkan terdapat beberapa indikator *Turnover Intention* ialah *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan), *thinking of quit* (memikirkan keluar) (Purnomo & Pebriani, 2020). Melihat kondisi tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah untuk memperjelas masalah yang diteliti. Berdasarkan dari permasalahan yang ada, peneliti membuat pernyataan penelitian sebagai berikut, pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT DIKA. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT DIKA. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT DIKA.

Agar lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah pada penelitian ini, permasalahan penelitian yang dibahas, dibatasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan dengan memanfaatkan Google Form dan sampel dengan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dengan total 60 responden. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta yang terdiri dari Divisi Pemasaran (*Marketing*), Divisi Digital Banking, Divisi Pelayanan Pelanggan dan Divisi Pelatihan dan Pengembangan SDM yang akan dilaksanakan pada bulan Mei 2025. Peneliti melakukan beberapa uji seperti, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi. Skala likert digunakan untuk pengukuran jawaban responden pada penelitian ini dan alat pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software SPSS (Statistical Package For The Social Sciences)* Versi 26 dan Microsoft Excel sebagai tabel penolong.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono menyatakan penelitian kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan menggunakan analisis statistik berupa angka yang disajikan untuk mencari pengaruh antar variabel.

Sugiyono menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan populasi adalah area atau wilayah atau suatu lingkungan yang terdiri atas subyek dan obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi untuk diteliti adalah karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta dengan jumlah 60 karyawan.

Sugiyono menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lebih dalam. Apabila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan populasi relatif kecil, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang digunakan kepada obyek penelitian dengan jumlah populasi yang relatif sedikit di bawah 100 responden, sehingga seluruh populasinya dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni seluruh populasi berjumlah 60 karyawan.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain seperti wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak selalu berkomunikasi dengan orang, tetapi observasi bisa memakai objek yang lain (Sugiyono, 2019). Dalam proses pengamatan teori tersebut menjelaskan observasi yang digunakan peneliti untuk mengamati permasalahan yang terjadi di perusahaan dan untuk mengetahui hal-hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini. Observasi ini dilakukan penulis dengan cara riset langsung di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta dengan mengamati adanya Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui secara pasti variabel apa yang diukur dan apa yang diharapkan responden (Sugiyono, 2019). Teori ini menjelaskan bahwa kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dan sesuai harapan responden. Peneliti akan menyerahkan kuesioner kepada 60 karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta secara online dengan menggunakan skala data yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dari indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2019). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan skala *likert* merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seorang responden dengan pemberian nilai atau skor pada setiap instrumen. Berikut adalah tanggapan yang digunakan pada skala likert dari setiap instrumen.

Tabel 1. Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Sugiyono mengungkapkan wawancara digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit (Sugiyono, 2019). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan wawancara digunakan oleh peneliti untuk mengetahui permasalahan yang terjadi secara lebih detail dan mendalam kepada narasumber untuk mengetahui hal-hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini. Studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara dimana peneliti memvisualisasikan perspektif subjek melalui materi tertulis atau dokumen lain yang dihasilkan langsung oleh orang-orang yang terlibat. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengambilan data seperti struktur organisasi dan sebagainya.

Sandu Siyoto menyatakan validitas merupakan alat ukur yang digunakan evaluator ketika melakukan kegiatan evaluasi sering dihadapkan pada persoalan akurasi, konsisten dan stabilitas sehingga hasil pengukuran yang diperoleh bisa mengukur dengan akurat sesuatu yang sedang diukur. Instrumen ini memang harus memiliki akurasi ketika digunakan. Konsisten dan stabil dalam arti tidak mengalami perubahan dari waktu pengukuran satu ke pengukuran yang lain (Siyoto, 2015). validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 60 karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan hasil SPSS dari nilai corrected item-total correlation dengan r tabel, dimana untuk pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila r hitung $< r$ tabel dan bernilai negatif, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Secara generik, reliabilitas dapat didefinisikan sebagai konsistensi dari sebuah metode dan hasil penelitian (Dyah Budiastuti & Agustinus Bandur, 2018). Teori tersebut menjelaskan uji reliabilitas merupakan kemampuan alat yang secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama di waktu yang berbeda. Uji reliabilitas menggunakan hasil *statistic Cronbach Alpha (Ca)* suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan syarat agar suatu variabel dinyatakan reliabel apabila:

1. Jika nilai Cronbach Alpha(a) > 0.60 , maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha(a) < 0.60 , maka dinyatakan tidak reliabel.

Ratna Wijayanti Daniar Paramita menyatakan uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal *probability plot* pada output SPSS (Paramita, 2015). Uji normalitas dapat diselesaikan menggunakan berbagai metode lain yang diantaranya seperti *kolmogrov-smimov* dan *PP-Plot*. Namun, tes normalitas tidak memiliki metode terbaik atau model yang paling tepat (Widyaningsih, 2021). Pada penelitian ini akan dilakukan uji normal *P-Plot* nilai residual terdistribusi secara normal apabila garis (titik-titik) yang menggambarkan dan sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. Uji Histogram dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data/titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya.

1. H_0 : Jika nilai asymp.sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
2. H_a : Jika nilai asymp.sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Ratna Wijayanti Daniar Paramita menyatakan uji multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat (Paramita, 2015). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*:

1. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Mardiatmoko menyatakan uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiaannya dengan uji *Glejser*. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute* residual (Mardiatmoko, 2020). *Residual* adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan *absolut* adalah nilai mutlak (nilai positif semua).

1. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual $< 0,05$ (5%) maka terjadi heteroskedastisitas.

Mardiatmoko mengungkapkan uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan sebagai berikut:

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (5%) maka H_0 ditolak sehingga ada hubungan signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independent.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat probabilitas signifikannya $\geq \alpha$ (5%) maka H_0 diterima sehingga tidak ada hubungan signifikan secara parsial antara variabel dependen dengan variabel independent.

Mardiatmoko menyatakan uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Suatu pendekatan statistik bernama regresi berganda dikembangkan guna mengkaji keterkaitan antara sejumlah variabel dengan jumlahnya melebihi dua, di mana minimal ada 2 variabel yang berperan sebagai variabel independen dan satu variabel yang bertindak sebagai variabel dependen (Yakin, 2023). Kesamaan regresi ganda dalam dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Keterangan: Y = Turnover Intention, a = Konstanta, b_1 b_2 = Koefisien Regresi, X_1 = Kepuasan Kerja, X_2 = Lingkungan Kerja.

Korelasi determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling dominan memengaruhi variabel terikat.

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\% \quad (2)$$

Keterangan: B = Beta (nilai standardized coefficients), Zero Order = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat, Dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, lemah.

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, kuat.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (Kepuasan Kerja, X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi.

1. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
2. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. Hasil telah terkumpul kemudian dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai temuan penelitian.

Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka data tersebut dinyatakan valid, dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dari rumus : $Df = n-2 = 60-2 = 58$

Keterangan : $Df = \text{degree of freedom}$, n = Jumlah sampel, sebanyak 60 responden, r tabel 58 = 0.254

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Independen	Corrected Item Total Correlation	r tabel $df=n-2$	Keterangan
Kepuasan Kerja X1.1	0,915	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.2	0,909	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.3	0,818	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.4	0,897	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.5	0,846	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.6	0,888	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.7	0,873	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.8	0,917	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.9	0,843	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.10	0,861	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.11	0,864	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.12	0,900	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.13	0,845	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.14	0,911	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.15	0,825	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.16	0,900	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.17	0,875	0.254	Valid

Variabel Independen	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
Kepuasan Kerja X1.18	0,894	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.19	0,865	0.254	Valid
Kepuasan Kerja X1.20	0,903	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.1	0,836	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.2	0,903	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.3	0,876	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.4	0,925	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.5	0,906	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.6	0,875	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.7	0,854	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.8	0,894	0.254	Valid
Lingkungan Kerja X2.9	0,877	0.254	Valid
Turnover Intention Y.1	0,864	0.254	Valid
Turnover Intention Y.2	0,840	0.254	Valid
Turnover Intention Y.3	0,875	0.254	Valid
Turnover Intention Y.4	0,854	0.254	Valid
Turnover Intention Y.5	0,854	0.254	Valid
Turnover Intention Y.6	0,854	0.254	Valid
Turnover Intention Y.7	0,912	0.254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji Validitas variabel kepuasan kerja (X1) yang berjumlah 20 item pernyataan, lingkungan kerja (X2) yang berjumlah 9 item pernyataan dan *turnover intention* (Y) yang berjumlah 7 item pernyataan dapat dikatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > (0,254) r_{tabel}$.

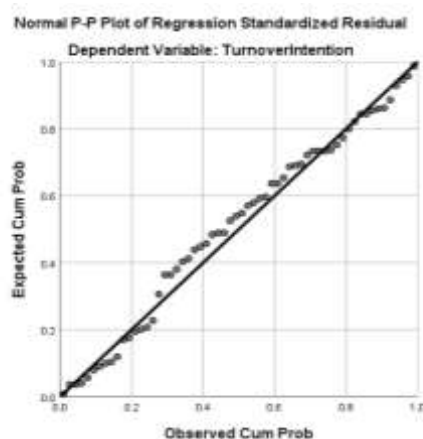
Uji Reliabilitas apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut tabel hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,984	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,964	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,942	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,984, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,964, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,942 mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang artinya pernyataan-pernyataan tersebut dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini bersifat *reliabel*. Uji normalitas data adalah menentukan apakah data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal sehingga dapat digunakan dalam statistik. Penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal P-plot atau histogram residual dapat digunakan untuk menentukan bahwa data tersebut normal.



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 1 maka dapat diketahui data yang menyebar disekitar garis diagonal, maka data tersebut yang berdistribusi normal. Metode pengujian kedua menggunakan metode non grafik yaitu melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

<i>Asymp.Sig (2- tailed)</i>	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026)

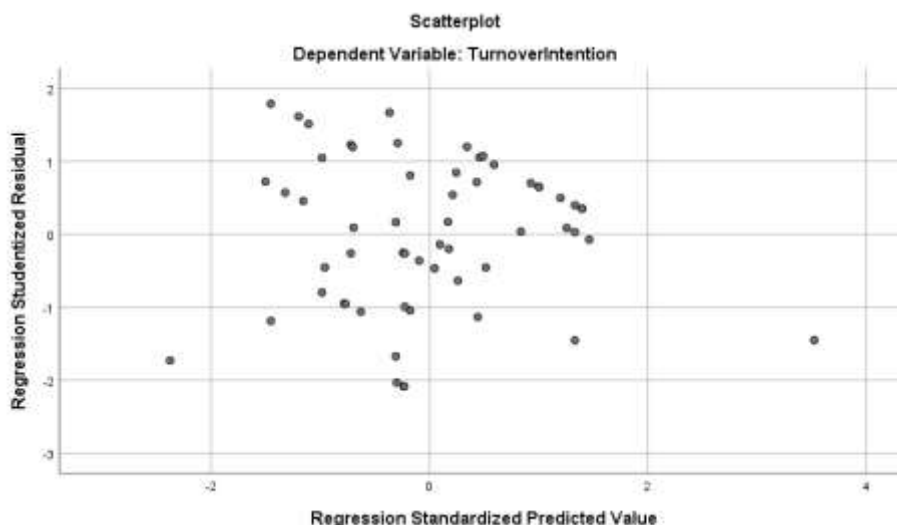
Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2- tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak yang berarti data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja (X1)	0,872	1,146	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,872	1,146	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* X1, X2 $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) X1, X2 < 10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja sehingga data baik digunakan dalam model regresi.



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Gambar 2 Scetterplot

Berdasarkan Gambar 2 dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi

Regresi linier berganda merupakan pengujian yang dilakukan untuk penguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized B
(Constant)	16,908
Kepuasan Kerja (X1)	0,448
Lingkungan Kerja (X2)	0,138

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Persamaan regresi pada Tabel 6 adalah $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + E$, $Y = 11,909 + 0,106 + 0,068 + e$

Keterangan: Y : Turnover Intantion, a : Konstanta, X1 : Kepuasan Kerja, X2 : Lingkungan Kerja, b_{1-3} : Koefisien Regresi, e : Error Analisis.

Artinya jika nilai Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) adalah 0, maka nilai Turnover Intantion (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 16,908. 1) Nilai Konstanta (a) = 16,908, Nilai konstanta sebesar 12,939 berarti jika semua variabel independen konstan atau bernilai 0, maka variabel dependen bernilai 16,908. 2) Koefisien Kepuasan Kerja (X1) = 0,448, Setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja (X1) akan meningkatkan variabel Turnover Intention (Y) pada karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta sebesar 0,448 satuan, jika nilai (X2) dianggap konstan. 3) Koefisien Lingkungan Kerja (X2) = 0,138, Setiap kenaikan satu variabel Lingkungan Kerja (X2) akan memengaruhi variabel Turnover Intention (Y) pada karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta sebesar 0,138 satuan, jika nilai (X1) dianggap konstan.

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial antara variabel bebas, meliputi kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni *turnover intention*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji T, yakni:

1. Berdasarkan nilai statistic tabel

- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Berdasarkan nilai probabilitas

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Besar nilai t_{tabel} dengan 60 responden, sebesar 1,671. Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel $= t(a/2; n-k-1) = (0,05/2 : 60-2-1) = (0,025 : 57) = 1,672$ dan probabilitas 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.908	5.096		3.318 .002
	KepuasanKerja	.448	.111	.460	4.024 .000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, dapat disimpulkan hasil uji t variabel Kepuasan Kerja (X₁) diketahui bahwa t_{hitung} kepuasan kerja (4,024) $> t_{tabel}$ (1,671), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X₁) dengan variabel *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan nilai probabilitas, nilai sig pada variabel kepuasan kerja yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X₁) dengan variabel *Turnover Intention* (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intantion (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.908	5.096		3.318 .002
	LingkunganKerja	.138	.062	.254	2.224 .030

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, dapat disimpulkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X₂) diketahui bahwa t_{hitung} kepuasan kerja (2,224) $> t_{tabel}$ (1,671), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan variabel *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan nilai probabilitas, nilai sig pada variabel kepuasan kerja yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan variabel *Turnover Intention* (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2749.568	2	1374.784	1892.107	.000 ^b
	Residual	41.416	57	.727		
	Total	2790.983	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi26 (2025)

Berdasarkan Tabel 9 nilai F hitung sebesar 1892.107, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Nilai F hitung > F tabel ($1892.107 > 3,16$) dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) secara signifikan.

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.985	.985	.852

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,985 atau 98,5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama memengaruhi variabel dependen Turnover Intention (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,985 dan 98,5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu berkontribusi dengan kolerasi sedang terhadap Turnover Intention Karyawan sedangkan sisanya 63,3% didapat dari ($100\% - 98,5\% = 1,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta, secara parsial, variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Turnover Intention (Y) di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memegang peranan yang besar dalam membentuk loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sistem penghargaan yang adil, serta hubungan kerja yang harmonis sangat penting untuk dilakukan guna menekan tingkat turnover intention di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Turnover Intention (Y) di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention atau keinginan untuk keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis dapat menciptakan rasa betah, loyalitas, serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta perlu terus berupaya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif sebagai salah satu strategi untuk mengurangi potensi turnover karyawan. Secara simultan, variabel independen (Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen (Turnover Intention) pada di PT Danamas Insa Kreasi Andalan Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat turnover intention karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. Ketika kedua faktor tersebut dapat berjalan dengan baik, karyawan tentunya akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk bertahan di perusahaan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun dan lingkungan kerja dirasakan tidak mendukung, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara berkesinambungan sebagai bagian dari strategi retensi karyawan yang efektif.

Referensi

- Dyah Budiastuti, & Agustinus Bandur. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Metode Penelitian*. Mita Wacana Media.
- Hakim Fachrezi, & Khair, H. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Burni Aksara.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Teguh, M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.
<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter MSDM%0ABuku FULL.pdf>
- Kurnia, Y. D., Surabagiarta, I. K., & Suhariyanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Fasilitas terhadap Semangat Kerja PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 3193.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mauliddiyah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.
- Nabilah, F. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta. *Universitas Tarumanagara Jakarta*, 1–105.
- Ni Putu Ayu Sari Kusumaeni. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Indokarya Optomed. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1).
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19*. 6(2), 2085–2100.
- Paramita. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.).
- Purnomo, A. K., & Pebriani, W. (2020). Antecedent Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit “X” Bandung Barat. *Mbia*, 19(1), 1–11.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Ibnor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228–13242.
<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2323%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2323/1950>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Sitorus, M. A. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayub (ed.); 1st ed.). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2015). *MEetode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. MT (ed.); 1st–28th ed.). Jakarta : Alfabeta.
- Tjahjono Tri. (2023). *Mengatur Jadwal Agar Lebih Efisien Motivasi Manajemen Waktu Yang Baik*. Bandung: Cahaya Harapan
- Widyaningsih, D. (2021). *Statistika Bisnis* (Ayub (ed.); 1st ed.). Literasi Media Publishing.
- Wiliandari, Y. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Yakin, I. H. (2023). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Ciracas : CV. Aksara.