

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan CV. Dua Putri Mojo

(Factors Affecting Employee Turnover Intention at CV. Dua Putri Mojo)

Lu'luatuwwafiroh Lu'luatuwwafiroh^{1*}, Mia Utami², Jailani Jailani³, Bintoro Ariyanto⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan, Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4}

Luluwafiroh2207@gmail.com^{1*}, Miautmi170@gmail.com², Applejailani@gmail.com³,

bintoroariyanto@gmail.com⁴



Article History:

Diterima pada 19 Desember 2024

Revisi 1 pada 8 Januari 2025

Revisi 2 pada 9 Januari 2025

Revisi 3 pada 12 Januari 2025

Disetujui pada 13 Januari 2025

Abstract

Purpose: This study aims to examine and compare how salary satisfaction, work environment and leadership affect the turnover intentions of employees at CV. Dua Putri Mojo, as well as to identify which of these variables exerts the most significant influence.

Methodology: This research employs a quantitative approach, utilizing surveys to gather primary data via questionnaires. This research employs various methods of multiple regression analysis. The researcher created the data collection instrument utilizing the SPSS statistics software.

Results: Research demonstrates that satisfaction with salary, work environment and leadership significantly negatively impact the turnover intention of CV. Dua Putri Mojo. While all three factors are noteworthy, the findings indicate that the work environment exerts the greatest influence in mitigating turnover intention. The t-test table provides comprehensive information about the analytical outcomes.

Conclusions: Salary satisfaction, work environment, and leadership have a significant negative effect on employee turnover intention at CV. Dua Putri Mojo. These factors are essential for retaining employees and reducing company costs.

Limitations: This research conducted among the employees of CV. Dua Putri Mojo, which means applying the findings to other organizations particularly those outside the industry and with varying business sizes should be approached with caution. Other elements that may influence turnover intention, such as career opportunities, organizational commitment, and individual characteristics, were not examined in this study.

Contribution: Practical Implications: CV. Dua Putri Mojo can organize transformational leadership training for its managers.

Theoretical Implications: this research reinforces the concept of transformational leadership regarding the intention to leave in small organizations.

Keywords: *Leadership, Salary Satisfaction, Turnover Intention, Work Environment.*

How to Cite: Lu'luatuwwafiroh, L., Utami, M., Jailani, J., Ariyanto, B. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan CV. Dua Putri Mojo. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(3), 591-603.

1. Pendahuluan

Setiap organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia. Semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjaga kelangsungan hidup mereka. Sebagai hasilnya, sumber daya manusia menjadi elemen krusial yang diperlukan oleh organisasi atau bisnis, besar atau kecil, untuk meraih kesuksesan dan mencapai tujuannya. Karena peranannya yang vital, sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus agar tujuan organisasi tercapai. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memperhatikan dan merawat karyawan dengan baik, memastikan mereka memiliki kualifikasi yang tepat dan mencegah keinginan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) akibat kurangnya perhatian dari pihak perusahaan (Septiari & Unud, 2016). *Turnover intention* merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan mencari peluang di tempat lain. Pandangan ini juga didukung oleh (Sartika, 2014) yang menyatakan bahwa "niat pergantian karyawan" menggambarkan tingkat atau intensitas keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan. Berbagai faktor dapat menyebabkan *turnover intention*, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Kemauan karyawan untuk *resign* dari perusahaan dapat memberikan dampak yang merugikan. Kerugian tersebut meliputi terciptanya ketidakstabilan dalam kondisi tenaga kerja, penurunan produktivitas, serta suasana kerja yang kurang mendukung. Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga kenyamanan mereka di tempat kerja menjadi sangat penting. Karyawan merasa diperhatikan dan maksimal dengan pekerjaan mereka, mereka akan memberikan kontribusi yang seimbang bagi perusahaan (Nathania & Wijaya, 2024). Selain itu, dampak negatif lain yang dapat dirasakan oleh perusahaan adalah kesulitan dalam menemukan karyawan baru, serta kebutuhan akan waktu dan biaya untuk merekrut tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang diinginkan (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Niat pergantian menciptakan keadaan di mana individu ingin meninggalkan organisasi dengan jangka tertentu. Sementara itu, keinginan untuk berganti pekerjaan menunjukkan koreksi individu dengan kelanjutan hubungan mereka dengan organisasi, yang belum memanifestasikan dirinya dengan tindakan meninggalkan perusahaan tetapi berpotensi mempengaruhi tingkat pergantian perusahaan.

Ada sejumlah masalah yang mengindikasikan niat untuk meninggalkan pekerjaan yang dapat ditemukan pada karyawan di CV. Dua putri Mojo. Menurut Mobley (2011), niat pergantian mengacu pada keinginan karyawan untuk secara sadar meninggalkan pekerjaan atau beralih ke perusahaan lain pilihan mereka. Melalui observasi awal yang dilakukan pada 29 November 2024 bersama direktur operasional CV. Dua Putri Mojo serta wawancara dengan beberapa karyawan, diperoleh informasi yang menunjukkan bahwa perilaku karyawan cenderung menurun, antara lain terlihat dari seringnya mereka mengeluh. Mereka cenderung mengeluh ketika diberikan tugas baru dan tampak kurang termotivasi untuk menyelesaikannya. Selain itu, mereka menunjukkan ketergantungan kepada rekan kerja, selalu meminta bantuan, serta merasa yakin bahwa akan selalu ada seseorang yang siap membantu. Sikap ini tentu saja bisa mengganggu produktivitas rekan-rekan sejawat, sehingga perlu penanganan segera terhadap karyawan yang bersikap tidak ingin berusaha. Mereka lebih memilih agar orang lain menyelesaikan pekerjaan tersebut dan tidak memperhatikan kualitas sepanjang pekerjaan tersebut selesai, serta lebih suka terlibat dalam aktivitas yang kurang penting.

Selanjutnya, diperoleh data mengenai produktivitas karyawan di CV. Dua Putri Mojo selama periode tiga tahun. Dalam penelitian ini, fokus diambil pada bagian produksi. Saat ini, jumlah karyawan di bagian produksi CV. Dua Putri Mojo berjumlah 78 orang. Dari perusahaan ini, kita dapat mengamati tingkat produktivitas yang telah dicapai, yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Produktivitas Karyawan CV. Dua Putri Mojo Jepara Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase pencapaian
2021	75	620	650	104,83
2022	78	650	635	97,69

2023	76	630	625	99,20
------	----	-----	-----	-------

Sumber: CV. Dua Putri Mojo 2023

Dari tabel 1 memperlihatkan target dan realisasi produ produksi pada CV. Dua Putri Mojo selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021 dengan jumlah karyawakn 75 orang, perusahaan dapat merealisasikan jumlah produksi sebesar 650 pcs barang dengan pencapaian tingkat produksi sebesar 104,83%. Pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 78 orang, perusahaan dapat merealisasikan jumlah produksi sebesar 635 pcs barang dengan pencapaian tingkat produksi sebesar 97,69%. Dan pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan sebanyak 76 orang, perusahaan dapat merealisasikan barang sebesar 625 pcs dengan pencapaian tingkat produksi 99,20%.

Dengan melihat tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil produktivitas karyawan pada CV. Dua Putri Mojo mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dimana adanya penurunan jumlah hasil produksi yang dihasilkan hal tersebut bisa mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan mengalami penurunan kuantitas dari sisi jumlah yang di hasilkan. Dimana adanya permasalahan karyawan yang malas bekerja sehingga produktivitas perusahaan menurun tersebut menurut merupakan indikasi yang menjadi dugaan adanya *turnover intention* didalam perusahaan.

Selain alasan ditemukan adanya perilaku karyawan yang malas bekerja dan produktivitas karyawan perusahaan menurun, berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa alasan lain yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan adalah rendahnya kedisiplinan kerja, hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan CV. Dua Putri Mojo yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi karyawan CV. Dua Putri Mojo Jepara Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari (Tanpa Keterangan)	Tingkat Absensi (%)
2021	75	10	3,5
2022	78	14	4,8
2023	76	12	4,2

Sumber : CV. Dua Putri Mojo 2023

Berdasarkan data di tahun 2023, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di CV. Dua Putri Mojo menunjukkan variasi setiap tahunnya. Pada tahun 2021, perusahaan memiliki 75 karyawan dengan tingkat absensi sebesar 3,5%. Di tahun berikutnya, 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 78, dan tingkat absensi juga meningkat menjadi 4,8%. Untuk tahun 2023, jumlah karyawan kembali turun menjadi 76, namun persentase absensi tetap 4,8%. Melihat data dari tabel di atas, jelas bahwa terdapat fluktuasi pada tingkat absensi karyawan dari tahun ke tahun. Untuk mengatasi permasalahan ketidaksiplinan ini, perusahaan perlu memperkuat penegakan aturan dan norma yang berlaku. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memberikan teguran dan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar, dengan harapan mereka akan lebih taat pada peraturan yang ditetapkan. Tingginya tingkat absensi dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan, yang mengarah pada meningkatnya jumlah karyawan yang mangkir atau bahkan resign. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan baru untuk penggantinya. Tentu saja, situasi ini memerlukan perhatian serius dari perusahaan agar dapat menjaga dan mencapai target yang telah ditentukan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kepuasan gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memengaruhi *turnover intention*.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 *Turnover Intention*

Menurut Khikmawati (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah pola pikir yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan dan kepergian yang sebenarnya (Putri, 2023). Indikator *Turnover Intention* menurut Harnoto (2002) ada 5 yaitu absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

2.2 *Kepuasan Gaji*

Sylvianasary dan Respati (2014) mendefinisikan kepuasan gaji sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang secara positif atau negatif terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat mempengaruhi orang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Kepuasan yang dialami oleh masing-masing karyawan mempunyai perbedaan karena kepuasan bersifat individu (Maulidah et al., 2022). Andini (2006) menyatakan bahwa kepuasan gaji merupakan rangkaian kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi, yaitu: tingkat gaji (*pay level*), struktur atau pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*). Wijaya (2020) menyatakan kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima oleh seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan gaji dapat memprediksi tingkat absensi dan turnover karyawan.. Penelitian yang dilakukan oleh Sukanti, dkk (2021) dan Pratiwi, dkk (2020) mengatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepuasan gaji berpengaruh positif *turnover intention*

2.3 *Lingkungan Kerja*

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sulistyawati, et al., (2022) lingkungan di sekitar karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil kerja maksimum diperoleh, dimana lingkungan kerja ada fasilitas kerja yang mendukung untuk menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan pekerjaan karyawan diperusahaan. Hanaysha (2018) mengatakan indikator lingkungan kerja ada 4 yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan, lingkungan yang bersih, dan menyenangkan, berada dalam keadaan yang tenteram dan lingkungan kerja tidak bising. Menurut Putra & Rahyuda (2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Riani, (2019) lingkungan tempat kerja juga merupakan faktor kunci untuk mempertahankan karyawan. Studi membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mengarah pada kurangnya keinginan berpindah karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Efitriana dan Liana (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sejalan dengan penelitian dari Hidayati & Rizalti (2021). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

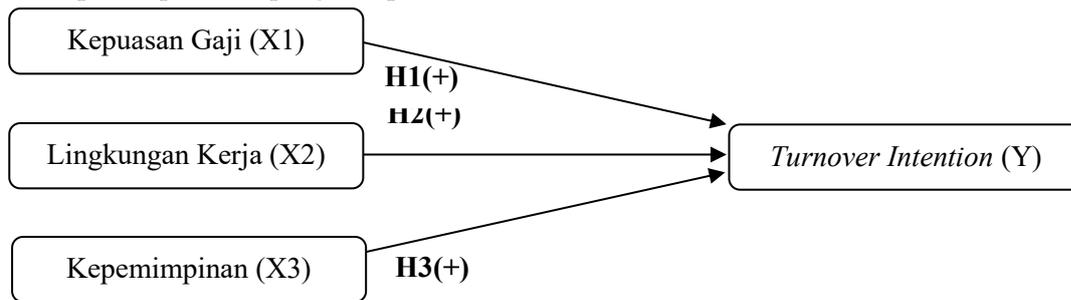
H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif *turnover intention*

2.4 *Kepemimpinan*

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama (Hidayat, 2012). Menurut (House, 2004) indikator kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang *directive*, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan yang partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Muhaling, dkk (2023) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik dan berwibawa akan berdampak positif pada hasil kerja yang

dihasilkan para karyawan, perilaku kepemimpinan akan memberikan dampak yang nyata terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan. Jika hal itu terlaksana dengan baik maka akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Kepemimpinan berkaitan dengan hubungan antara bawahan dengan pimpinannya dalam suatu organisasi. Apabila seorang pimpinan mampu memberi arahan yang baik terhadap bawahannya maka tujuan organisasi akan mudah dicapai. Kinerja karyawan akan maksimal apabila adanya gaya kepemimpinan yang baik (Sidik & Safitri, 2020). Berarti kepemimpinan yang lebih tinggi maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan akan tetapi tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Efitriana dan Liana (2022) dan Muhaling, dkk (2023) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif *turnover intention*



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang dikumpulkan menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang pernah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang kemudian disebarakan kepada responden yaitu karyawan CV. Dua Putri Mojo. Menurut Sugiyono, (2016) populasi merupakan wilayah generalis yang berdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Dua Putri Mojo. Menurut Sugiyono, (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden dengan sampling jenuh. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Non Probability Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Untuk uji instrumen pengumpulan data, peneliti mengembangkan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien menentukan.

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	71,8%
	Perempuan	22	28,2%
Usia	17-25 Tahun	8	10,3%
	26-35 Tahun	26	33,3%
	36-45 Tahun	36	46,2%

	>45 Tahun	8	10,3%
Pendidikan terakhir	SD	6	7,7%
	SMP	24	30,8%
	SMA	48	61,5%
Masa Kerja	3 Tahun	29	37,2%
	3-4 Tahun	28	35,9%
	4-5 Tahun	10	12,8%
	>5 Tahun	11	14,1%

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa:

1. Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 56 responden, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 78 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. RIJ berjenis kelamin laki-laki karena PT. RIJ lebih banyak pekerjaan yang mengandalkan fisik.
2. Responden berdasarkan usia yaitu mayoritas usia 36-45 tahun sebanyak 36 responden, usia 26-35 tahun sebanyak 26 responden, usia 17-25 tahun sebanyak 8 responden dan usia >45 tahun sebanyak 8 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. RIJ berusia 36-45 tahun karena pada usia tersebut merupakan usia produktif untuk karyawan.
3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 48 responden, SMP sebanyak 24 responden dan SD sebanyak 6 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. RIJ dengan pendidikan terakhir SMA karena pada proses rekrutmen bagian produksi PT. RIJ lebih mengutamakan karyawan dengan minimal berpendidikan SMA sederajat.
4. Responden berdasarkan masa kerja yaitu 3 tahun sebanyak 29 responden, besar pendapatan 3-4 tahun sebanyak 28 responden, >5 tahun sebanyak 11 responden dan 4-5 tahun sebanyak 10 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. RIJ dengan masa kerja 3 tahun berarti responden dengan masa kerja 3 tahun sudah cukup memadai, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012) validitas berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Pada penelitian ini jumlah sampel ($n = 78$), $df = 78 - 2 = 76$ dan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh dari $r_{tabel} = 0,2227$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator dapat dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Rhitung	Rtabel	Kriteria
Kepuasan Gaji (X1)	X1.1	0,804	0,2227	Valid
	X1.2	0,783	0,2227	Valid
	X1.3	0,769	0,2227	Valid
	X1.4	0,807	0,2227	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,832	0,2227	Valid
	X2.2	0,820	0,2227	Valid
	X2.3	0,805	0,2227	Valid
	X2.4	0,759	0,2227	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,455	0,2227	Valid

	X3.2	0,628	0,2227	Valid
	X3.3	0,810	0,2227	Valid
	X3.4	0,808	0,2227	Valid
	X3.5	0,668	0,2227	Valid
	X3.6	0,791	0,2227	Valid
	X3.7	0,428	0,2227	Valid
	X3.8	0,570	0,2227	Valid
	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0,319	0,2227
Y.2		0,806	0,2227	Valid
Y.3		0,808	0,2227	Valid
Y.4		0,793	0,2227	Valid
Y.5		0,738	0,2227	Valid

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4 dapat dilihat bahwa semua item dari pertanyaan variabel kepuasan gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan dan *turnover intention* memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,2227. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner untuk setiap variabel dinyatakan valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Ghozali (2012) menyatakan bahwa realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Batas Reliabel	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	0,799	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,817	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,804	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,732	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Hasil pengujian reliabilitas pada semua item variabel memiliki nilai *Cronbach' Alpha* > 0,60 yaitu 0,732. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan kuesioner semua item variabel dinyatakan Reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24162643
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,048
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Asymp.Sig (2-tailed) diperoleh nilai 0,058, yang artinya nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Gaji	,767	1,304
	Lingkungan Kerja	,782	1,279
	Kepemimpinan	,974	1,026
A. Dependent Variable: Turnover Intention			

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Dapat dilihat dari tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF < 10. Variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,974 > 0,10 dan nilai VIF 1,026 < 10. Variabel kepuasan gaji memiliki nilai tolerance 0,767 > 0,10 dan nilai VIF 1,304 < 10. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0,782 > 0,10 dan nilai VIF 1,279 < 10. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,363	1,678		1,408	,163
	Kepuasan Gaji	-,084	,060	-,184	-1,402	,165
	Lingkungan Kerja	,042	,059	,093	,713	,478
	Kepemimpinan	-,001	,036	-,004	-,035	,972
A. Dependent Variable: Abs Res						

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Dapat dilihat dari tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi semua variabel independen > 0,05. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,972, variabel kepuasan gaji sebesar 0,165, variabel lingkungan kerja sebesar 0,478. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadinya heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,656	4,043		6,840	,000
	Kepuasan Gaji	-,395	,245	-,189	-1,993	,011
	Lingkungan Kerja	-,401	,136	-,341	-2,956	,004

	Kepemimpinan	-,174	,087	-,218	-2,005	,049
--	--------------	-------	------	-------	--------	------

A. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,656 - 0,395 X_1 - 0,401 X_2 - 0,174 X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari model tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta $\alpha = 27,656$ artinya jika variabel independen dianggap nol dalam penelitian maka variabel dependen yaitu *turnover intention* sebesar 27,656.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar -0,174. Hal ini artinya jika variabel kepemimpinan bertambah 1 satuan maka mengakibatkan kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar -0,174 satuan. Koefisien negatif menandakan hubungan negatif antara kepemimpinan terhadap *turnover intention*.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan gaji (X_2) sebesar -0,395. Hal ini artinya jika variabel kepuasan gaji bertambah 1 satuan maka mengakibatkan kepuasan gaji mengalami kenaikan sebesar -0,395 satuan. Koefisien negatif menandakan hubungan negatif antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar -0,401. Hal ini artinya jika variabel lingkungan kerja bertambah 1 satuan maka mengakibatkan lingkungan kerja mengalami kenaikan yaitu sebesar -0,401 satuan. Koefisien negatif menandakan hubungan negatif antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,317	4	61,106	4,489	,006 ^b
	Residual	1007,400	74	13,614		
	Total	1190,718	78			
A. Dependent Variable: Turnover Intention						
B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kepemimpinan , Kepuasan Gaji						

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa model persamaan ini mempunyai nilai F_{hitung} 4,489 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Rumus untuk F_{tabel} $Df = n - k = 78 - 3 = 75$ sehingga diperoleh F_{tabel} 2,73. Nilai F_{hitung} 4,489 > 2,73 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan untuk melakukan hipotesis.

4.6.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,510	2,238
A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kepemimpinan , Kepuasan Gaji				
B. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,51 atau 51%. Hal ini berarti 51% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 51%) yaitu 49% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar selain dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

4.6.3 Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,656	4,043		6,840	,000
	Kepuasan Gaji	-,395	,245	-,189	-1,993	,011
	Lingkungan Kerja	-,401	,136	-,341	-2,956	,004
	Kepemimpinan	-,174	,087	-,218	-2,005	,049

A. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 12 dapat dilihat dengan t_{tabel} menemukan Rumus untuk t_{tabel} $Df = n - k - 1 = 78 - 3 - 1 = 74$ sehingga diperoleh t_{tabel} 0,1901. Dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Diketahui pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ dan $t_{hitung} -1,993 > t_{tabel}$ 0, 1901. Maka dapat disimpulkan pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dapat DITOLAK.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* Diketahui pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} -2,956 > t_{tabel}$ 0, 1901. Maka dapat disimpulkan pengaruh negatif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat DITOLAK.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Diketahui pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ dan $t_{hitung} -2,005 > t_{tabel}$ 0, 1901. Maka dapat disimpulkan pengaruh negatif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* dapat DITOLAK.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention

Hasil statistik untuk kepuasan gaji (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, artinya nilai signifikansi kepuasan gaji lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05, dan memiliki nilai $t_{hitung} -1,993 > t_{tabel}$ 1,901. Dengan demikian H_2 dapat ditolak dan terbukti bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap *turnover intention* karyawan CV. Dua Putri Mojo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan posisi jabatan masing-masing maka akan mendapatkan peningkatan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan gaji yang didapatkan oleh karyawan mampu menjaga loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan, sehingga apa yang telah dicapai dapat memotivasi karyawan lain. Tetapi kepuasan gaji juga dipengaruhi oleh posisi jabatan pada perusahaan. Hasil penelitian mendukung penelitian dari Arsih, dkk (2018) yang menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil statistik untuk lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, artinya nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05, dan memiliki nilai $t_{hitung} -2,956 > t_{tabel}$ 1,901. Dengan demikian H_2 dapat ditolak dan terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap *turnover intention* karyawan CV. Dua Putri Mojo.

Berarti lingkungan kerja yang baik dan membuat nyaman karyawan akan membuat karyawan lebih lama dan bertahan di perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Hal ini juga sejalan dengan teori harapan, dimana adanya lingkungan kerja yang baik, membuat karyawan termotivasi untuk mengeluarkan segala potensi yang ia miliki dan harapan mendapatkan reward, maka kinerjanya meningkat, sehingga menurunkan keinginan untuk *turnover intention*. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat *turnover intention* yang lebih rendah berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian mendukung penelitian dari Ramadhani (2020) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Hasil statistik untuk kepemimpinan (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, artinya nilai signifikansi kepemimpinan lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05, dan memiliki nilai $t_{hitung} - 2,005 > t_{tabel} 1,901$. Dengan demikian H_1 dapat ditolak dan terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap *turnover intention* karyawan CV. Dua Putri Mojo. Berarti semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kebebasan dalam memberikan saran dan kepercayaan dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan CV. Dua Putri Mojo. Merupakan tindakan yang dapat membuat karyawan berfikir untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Hal ini berarti berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Seperti pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, menetapkan target yang cenderung membuat karyawan tidak betah dalam perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja. Karena itu, pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola kepuasan karyawan karena respon terhadap ketidakpuasan ada empat macam yaitu keluar, pengabaian, kesetiaan dan aspirasi. Hasil penelitian mendukung penelitian dari Putri & Firdaus (2024) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap *turnover intention*

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Dua Putri Mojo, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Dua Putri Mojo, kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Dua Putri. Ketiga faktor ini (kepuasan gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan) saling berkaitan dan sama-sama penting dalam memengaruhi *turnover intention*. Jika perusahaan dapat memberikan gaji yang memuaskan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan menerapkan kepemimpinan yang efektif, maka kemungkinan besar karyawan akan merasa betah dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini tentu akan menguntungkan perusahaan karena dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas

Limitasi dan studi lanjutan

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain selain Kepemimpinan, Kepuasan Gaji dan Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Selain itu, ruang lingkup penelitian dapat diperluas lagi sehingga pengambilan sampel dapat lebih beragam dan bervariasi.
2. Bagi CV. Dua Putri Mojo Pertahankan lingkungan kerja yang baik karena dengan lingkungan yang baik maka karyawan merasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat untuk melakukan pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

3. Bagi CV. Dua Putri Mojo diharapkan selalu memperhatikan tingkat kepuasan gaji karyawan, sebaiknya perusahaan lebih mengapresiasi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan reward dan insentif.

Ucapan terima kasih

Dalam proses penyusunan jurnal ini penulis menyadari mendapat banyak bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak yang membantu dalam penelitian ini, baik secara finansial maupun non-finansial.

Referensi

- Arshih, Budi Risa, Sumadi, & Susubiyani, Arik. (2018). Intention Effect Of Salary Satisfaction, Work Satisfaction and Organizational Climate On Organizational Commitments And Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 164–179. [10.32528/jsmbi.v8i2.1787](https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787)
- Ayu Rizki Ramadhani. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Preferensi Konsumen pada Go-Pay di Kota Medan*. Retrieved from <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/27338>
- Hanaysha, Jalal Rajeh. (2018). An examination of the factors affecting consumer's purchase decision in the Malaysian retail market. *PSU Research Review*, 2(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/PRR-08-2017-0034>
- Hidayat. (2012). *Analisis Gaya Kepemimpinan Rusli Zainal Sebagai Kepala Pemerintahan Provinsi Riau*.
- Hidayati, Habibatul, & Rizalti, Melati Karunia. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- House, Robert J. (2004). Perlakuan Kepimpinan dan pencapaian akademik pelajar: satu perbandingan antara dua buah sekolah menengah di negeri Pahang. *Universiti Malaya*, (April), 100. Retrieved from <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a009513.pdf>
- Imam Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Khikmawati, Retno. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Maulidah, Kherina, Ali, Syarif, & Pangestuti, Dewi Cahyani. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhaling, Revo Adrian, Muthalib, Abd Aziz, & Nur, Muh. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407. Retrieved from <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.164>
- Nathania, Jessica Angeline, & Wijaya, Shierli. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Nazenin, Syarifah, & Palupiningdyah, Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, Dian Mega, Sunaryo, Hadi, & Wahono, Budi. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 92–103. Retrieved from www.fe.unisma.ac.id
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.

- Putri, Aisyah, & Firdaus, Vera. (2024). Jurnal Darma Agung Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention di RS "X." *Jurnal Darma Agung*, 306–321.
- Putri, Nanda Hanifah. (2023). Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Respati, Sylvianasary; Adi, Florentyna. (2014). Perbedaan kepuasan gaji antara Generasi X dan Generasi Y = Differences on pay satisfaction between Generation X and Generation Y. *PSIKOLOGI UI*. Retrieved from <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20402621&lokasi=lokal>
- Riani. (2019). Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 6(11), 5970–5998.
- Rita Andini. (2006). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. 1–112.
- Sartika, Dwi. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11. R [10.15294/maj.v3i2.3940](https://doi.org/10.15294/maj.v3i2.3940)
- Septiari, Ni Ketut, & Unud, Bisnisiuniversitasiunudayanai. (2016). Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Ardana dkk., (2012 : 3) menyatakan bahwa sumber daya manusi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Sidik, Jailani, & Safitri, Devi. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 195–212. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukanti, Firda, Asiyah, Siti, & Wahono, Budi. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Sulistiyawati, Novia, Setyadi, Iwan Kresna, & Nawir, Jubaedah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Wijaya, I. Gede Bayu. (2020). Pengaruh Stres Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Adira Quantum Mataram). *Media Bina Ilmiah*, 14(8), 2991–3004.